


جامعة آل البيت

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية

رسالة ماجستير بعنوان

# مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق وعلاقتها ببعض المتغيرات

# Level Of Teachers Motivation In Less Fortunate Schools At Mafraq Borough Directorate Of Education And its Relation With Some Variables

إعداد الطالب

**بلال حسن عيد الخوالدة**

الرقم الجامعي

**(1321106001)**

إشراف الدكتورة

**ميسون الزعبي**

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية

الفصل الدراسي الثاني 2015

بسم الله الرحمن الرحيم

قَالَ تَعَالَىٰ:

﴿ وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ

وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ

وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ ﴾

سورة التوبة، الآية: ١٠٥

# تفويض

أنا الطالب **بلال حسن عيد الخوالدة،** أفوّض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

**التوقيع:**

**التاريخ:**

## قرار الالتزام

أنا الطالب: بلال حسن عيد الخوالدة الرقم الجامعي: **1321106001**

التخصص: الإدارة التربوية كلية العلوم التربوية

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

## مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق وعلاقتها ببعض المتغيرات

**توقيع الطالب:......................... التاريخ: / / 2015م**

**مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق وعلاقتها ببعض المتغيرات**

**Level Of Teachers Motivation In Less Fortunate Schools At Mafraq Borough Directorate Of Education And its Relation With Some Variables**


إعداد الطالب

**بلال حسن عيد الخوالدة**

الرقم الجامعي

(1321106001)

إشراف الدكتورة

**ميسون الزعبي**


| أعضاء لجنة المناقشة | | التوقيع |
|---|---|---|
| الدكتورة ميسون طلاع الزعبي | (مشرفاً ورئيساً) | |
| الأستاذ الدكتور تيسير محمد الخوالدة | (عضواً) | |
| الدكتور محمود حامد مقدادي | (عضواً) | |
| الدكتورة يسرى يوسف العلي | (عضواً خارجياً) | |

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية

نوقشت وأوصي بإجازتها بتاريخ 15/ 4/ 2015

# الإهداء

إلى مستقري وقرة عيني ومنتهى مطافي..... إلى منبتي ومنبت كل الطيبين........

إلى البيت الذي عشقت ثراه............. وطني الاردن.....

إلى صاحب اليد الندية ........ الذي لم يعرف الراحة والطمأنينة لإيصالي إلى هذه

المرحلة...... والدي العزيز.

إلى صاحبة القلب الحنون............ التي سهرت الليالي تربيني......... أمي الحبيبة.

إلى كل من دعمني وساندني............. أهدي هذا الجهد المتواضع.

# شكر وتقدير

الحمد لله تعالى، الذي وفقني إلى إتمام هذه الدّراسة، واسأله سبحانه أن تكون هـذه الدّراسـة مرجعا يستفاد منه لكل باحث، إنّه ولي ذلك والقادر عليه.

ومن ثم أتقدم بجزيل الشكر والعرفانّ والتقدير إلى الدكتورة (ميسون الزعبي)، التـي كانـت توجيهاتها وإرشاداتها شمعة تنير الطريق لهذا العمل حتى آخر لحظاته، فلها مني جزيل الشكر والعرفانّ، وجزاها الله خير جزاء.

والشكر الجزيل موصول لأعضاء لجنة المناقشة الدكتور تيسير محمد الخوالـدة والـدكتور محمود حامد المقدادي والدكتورة يسرى يوسف العلي الذين تكرموا بقبول مناقشة هذه الدّراسـة، فلهم مني جزيل الشكر.

والشكر موصول لجميع الأساتذة الذين تكرموا بتحكيم أداة الدّراسة في الجامعـات الأردنيـة جميعها، جزاهم الله عني خير جزاء.

والشكر موصول لإخواني المعلمين الذين أجابوا بكل صدق على أداة الدّراسـة، جـزاهم الله خيراً.

## قائمة المحتويات

# قائمة الجداول

## قائمة الملاحق

**مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق وعلاقتها ببعض المتغيرات**

**إعداد الطالب**

**بلال حسن عيد الخوالدة**

**إشراف الدكتورة**

**ميسون الزعبي**

**الملخص**

هدفت هذه الدّراسة إلى الكشف عن مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظا في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق وعلاقتها ببعض المتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية) واستخدم الباحث المنهج الوصفي، إذ تم إعداد استبانة كأداة للدراسة مكونة من (31) فقرة في ثلاثة مجالات (المثابرة، تحمل المسؤولية، والتفوق والمنافسة).

وتكونت عينة الدّراسة من (385) معلما ومعلمة، وأظهرت نتائج الدّراسة أن مستوى دافعية المعلمين للمدارس الأقل حظاً جاءت بدرجة مرتفعة، إذ احتل مجال المثابرة المرتبة الأولى، تلاه مجال التفوق والمنافسة في المرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال تحمل المسؤولية. كما وأظهرت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.5)$ في استجابات المعلمين حول مستوى دافعية المعلمين تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وأظهرت عدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي والخبرة التدريسية. وفي ضوء نتائج الدّراسة تم تقديم عدد من التوصيات ذات العلاقة بأسئلة الدّراسة.

**الكلمات المفتاحية:** دافعية، المعلم، الأقل حظاً، قصبة المفرق.

**Level of Teachers Motivation in Less Fortunate Schools at Mafraq Borough Directorate of Education and its Relation with Some** Variables

**Prepared by**

**Belal Hassan Eid Al-khawaldeh**

**Supervisor**

**Maysoon Al-Zubie**

## Abstract

The aim of this study is to find out the level of the teachers' motivation at under- privileged school in Al-mafraq educational directorate and its relation with some changes in the light of the variables Like gender, level of education and teaching experience. The researcher uses descriptive approach. A questionnaire was prepared. It consists of 31 items related to three fields which are persistent, holding responsibility, and excellence and competition.

The sample of the study consists of 385 teachers (male and female). The results of the study show that the teachers' motivation at under privileged schools scores a high level. Persistent takes the first level followed by excellence and competition in the second place. Whereas holding responsibility takes the last place. The study also shows that there is a significant statistical differences ($\alpha$=0.5) for the responses of the teachers about the teachers' motivation according to gender variable for the favor of the female. It also shows that there is no difference according to the educational level or experience variable. In the light of the results of the study, some recommendations related to the questionnaire are provided.

**Key Words:** motivation, teacher, under-privileged, Mafraq Borough

# الفصل الأول

# خلفية الدّراسة وأهميتها

**المقدمة:**

تسعى المؤسسات التربوية لتحقيق أهدافها من خلال الأدوار والمهمات التي يؤديها المعلمون على مختلف تخصصاتهم، أو مستوياتهم، ولكي تكون هذه المؤسسات أكثر نجاحاً وإنتاجية، لا بد لها من مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين وإشباع حاجاتهم الفردية. وعلى الرغم من تشابه حاجات المعلمين؛ إلا أنه من الصعب فهم مستوى الدّافعية لديهم، وذلك بسبب تأثر سلوكاتهم بالعديد من التفاعلات داخل المدرسة.

فمنذ أكثر من ألف عام قال سيسترو: (إن أعظم هبة يمكن أن نقدمها للمجتمع؛ هي تعليم أبنائه)... ويبدو أن كلماته لا تزال تعبر عن مشاعر إنسانية رفيعة، فالمعلم، منذ أن وجد التعليم، لا يزال يقدم خدمة مهنية لأمته من خلال تمكين التلاميذ من اكتساب المعارف والمثل العليا، وتذوق معنى الحرية، والمسؤولية، ومن خلال تمكينهم من اكتساب مهارات التفكير الناقد، والمواطنة الصالحة، وإذا ما قيل بأن مستقبل الأمة ومصيرها إنما يكونان في أيدي أولئك الذين يربون أجيالها الناشئة، فلن يكون ذلك القول بعيداً عن الصحة، إن لم يكن مطابقاً لها، ومن هنا كانت مكانة المعلم بين الأمم مكانة رفيعة جداً، وهي ما قررته الثقافة العربية عبر تاريخها تجاه المعلم، فكانت مكانة المعلم في التراث العربي الإسلامي مكانة تعبر عن تقدير الأمة للمعلم، كما أنها مكانة مستمدة من العقائد والقيم الدينية التي تنتمي إليها الأمة العربية، وتفخر بها، باعتبارها قيماً إنسانية حضارية لا تقتصر على عرق أو جنس أو لون (الترتوري والقضاه، 2006).

وإن دوافع الأفراد في جميع نواحي سلوكهم، وإبداعهم وخيالهم، وتعلمهم وتفكيرهم، وأدائهم وإدراكهم الحسي وحبهم للناس أو كرههم لهم وتعاونهم أو تنافسهم وتسامحهم مع الآخرين أو عدوانهم عليهم كل ذلك بفعل دوافعهم التي تجعلهم يتصرفون بطريقة لا شعورية ودون وعي بها؛ ومن هنا كانت عملية التعرف على الدوافع التي تؤثر على سلوك الإنسان في موقف معين من العوامل الهامة التي تساعد على فهم السلوك الذي يصدر منه في ذلك الموقف (مواري، 1988).

وباعتبار المعلم أحد الركائز الأساسية في العملية التربوية، التي من أهدافها عملية التعلم والتعليم للطلبة، ولأسباب متعددة، يتعرض المعلمون إلى ظروف لا يستطيعون التحكم بها، مما يحول دون قيامهم بدورهم بشكل فعال، الأمر الذي يسهم في إحساسهم بالعجز عن القيام

بالمهمات المطلوبة منهم، وبالمستوى الذي يتوقعه منهم المسؤولون ومتخذو القرار، بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي تلحق بـتعلم الطلبـة (مقابلـة، 1996) حيـث يـشير غوزيـل (Guzel,2011) إلى أن أهم المشاكل المرتبطة بالأنظمة التربوية بدول العـالم الثالـث هـي المشاكل ذات العلاقة بالتدريب المقدم للمعلمين والمرتبطة بجودة المعلم الذي يُدرس داخل الغرف الصفية على مختلف المستويات التدريسية.

ويضيف روبرتسون (Robertson,2010 ) أن جودة المعلم مهمة جداً في نجاح وتعلـم الطلاب، وبالتالي فإنّ على المعلّم أن يتحمل مسؤولية تدريب الطلاب، وفي مختلـف المراحـل الدراسية، وحسب الحاجات ذات العلاقة بالنشاطات الرئيسة التي تعتمد عليها الدولة وذلك مـن أجل الوصول إلى ما يطلق عليه التربية المستدامة من خلال خلق النضج الكافي لدى الطـلاب من أجل أن يكونوا قادرين على دخول مختلف حقول الحياة حين يتخرجون من المدرسة.

ويؤكد أيفنس(Evans,2000) على أن بعض العوامل مثل جودة مهنة التدريس، وتقديم المكافأة، والاحترام والتقدير والثناء تؤثر بشكل رئيسي على مستوى الدّافعية لدى العاملين فـي المؤسسات والمنظمات المختلفة وهذا ينطبق بالطبع على المعلمين، ويؤدي إلى إعطـاء مفهـوم الدّافعية أهمية واضحة من حيث الفاعلية، والنجاح لدى الأفراد الذين يعملون داخل المؤسـسات التربوية.

تعتبر دافعية المعلمين الأمر الحاسم في تحقيق الأهداف التربويـة، فـالمعلم ذو الدّافعيـة العالية يدخل المتعة إلى البرامج التعليمية والأنشطة المدرسية المختلفة، ويشعر بالفاعلية، ويكثف جهوده من أجل النجاح، حيث نجد أنة يركز على انجاز المهمـات باسـتخدام الاسـتراتيجيات الإبداعيـة لتحقيـق الأهـداف المنـشودة (Greenen & Mingchang & Mustaph & Ncube,1998).

وباعتبار الدّافعية أحد المتغيرات السيكولوجية التي تؤثر بشكل واضح على كفاءة وفاعلية عملية التعلم لدى الطلبة، والتدريس لدى المعلمين، فإنّ دراسة الدّافعية تهدف من الناحية النظرية الكشف عن العوامل التي تفرض على الأشخاص التصرف والسلوك بشكل معين ضمن البيئـة التي يجد نفسه فيها، وتستهدف دراسة الدّافعية بشكل رئيسي الغايات والأهداف التي تجعل مـن الفرد يسلك منحى معين في سلوكه (Guzel, 2011).

**مشكلة الدّراسة**

تعد المدارس الأقل حظاً من المدارس التي يكون موقعها الجغرافي بعيداً عن المراكز الحضارية مسافة كبيرة، حيث تكون المتابعة فيها ضعيفة وهذا ما يؤدي إلى انخفاض في نسب النجاح، ولهذا وانطلاقاً من أهداف التربية المعاصرة التي تركز على إثارة دافعية المعلمين، ودورها في صقل مواهب الطلبة وقدراتهم الأكاديمية والتعليمية، وخلق بيئة تربوية فعالة ونشطة في المدرسة، لا بد من التعرف على مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً، والتي يمارسها المعلم داخل الغرفة الصفية، سيما أن المعلم هو المسؤول الأول عن تعليم الطلبة. وفي ضوء التطور الواسع الذي وصلت إليه العملية التعليمية في الأردن، والتي تعتبر المعلم من العناصر الأساسية فيها، كونه يمتلك الدور الأكبر في تطوير المهارات الأكاديمية والتعليمية لدى الطلبة، مما يُسهم في إظهار هذه المهارات أو تعزيزها. تأتي هذه الدّراسة لمعرفة مستوى دافعية معلمي المدارس الأقل حظاً في محافظة المفرق خلال العام الدراسي (2015/2014) في ضوء متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، وعلى وجه التحديد تحاول هذه الدّراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

**أسئلة الدّراسة**

1. ما مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظًا في مديرية التربية والتعليم – للواء قصبة المفرق؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.5$) في مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظًا في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق تعزى إلى المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس.

**أهمية الدّراسة:**

تستمد الدّراسة أهميتها من أهمية موضوعها وهو الكشف عن مستوى دافعية معلمي المدارس الأقل حظاً في محافظة المفرق وتتمثل هذه الأهمية في جانبين مهمين وهما:

**الأهمية النظرية:**

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدّراسة من خلال ما تضيفه من معرفة جديدة إلى المعرفة الإنسانية والمكتبة العربية حول موضوع الدّافعية لدى المعلمين، وقد تساهم هذه الدّراسة في توظيف ما كتب من أدب نظري في تفسير متغير الدّراسة الحالية في بيئة الدّراسة في الأردن،

بالإضافة للدور الهام الذي تلعبه الدّافعية، والتي تساعد في تطور القدرات الأكاديمية والتعليمية، والتفكير العلمي والمعرفي ورفع مستواها لدى المتعلم.

**الأهمية التطبيقية:**

تظهر الأهمية التطبيقية فيما يترتب على نتائج الدّراسة من فوائد عملية في الميدان التربوي، وتتمثل الأهمية التطبيقية فيما يأتي:

– قد يستفيد المسئولون التربويون من نتائج الدّراسة الحالية من خلال التعرف على مستوى دافعية المعلمين، ومن خلال التعرف على مصادر الدّافعية لديهم في وضع البرامج التعليمية والحوافز.

– مساعدة المسئولين التربويين في التعرف على دافعية المعلمين، والأهمية المترتبة على أثارتها لديهم، وذلك من خلال وضع الخطط والبرامج والوسائل التي تساعد في تحسين دافعية المعلمين والتي بدورها تظهرها أو تعزز وجودها لدى الطلبة.

**التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:**

**الدّافعية:** ويعرفها القريوتي (2012: 52) بأنها "الرغبة لدى الفرد في بذل أقصى جهود ممكنة لتحقيق الأهداف التنظيمية من أجل زيادة قدرته على تلبية احتياجاته"، ويعرفها درة والصباغ (2010: 384). بأنها "الرغبات والحاجات وأية قوى مشابهة تسير وتوجه السلوك الإنساني نحو أهداف معينة".

**ويعرفها الباحث إجرائيًا:** بأنّها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الدّافعية.

**المدارس الأقل حظًا:** هي المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم، والتي تبعد جغرافياً مسافة كبيرة عن مراكز المحافظات حيث يكون الإشراف والمتابعة أقل ما يمكن، بالإضافة إلى امتلاكها موارد مادية وبشرية أقل من المدارس الأوفر حظاً وتكون نسب النجاح فيها متدنية.

**حدود الدّراسة ومحدداتها**

يتحدد تعميم نتائج الدّراسة في ضوء ما يأتي:

**الحدود الموضوعية:** ستقتصر الدّراسة الحالية على موضوع دافعية المعلمين في المدارس الحكومية الأقل حظًا في لواء قصبة المفرق.

**الحدود البشرية:** تقتصر الدّراسة على عينة من معلمي المدارس الحكومية في المناطق النائية في لواء قصبة المفرق.

**الحدود الزمانية:** تم إجراء الدّراسة الحالية خلال العام الدراسي 2015/2014.

**محدد الأداة المستخدمة:** أداة الدّراسة مقياس الدّافعية ليس من الأدوات المقننة؛ ولذلك فإنّ تعميم نتائج الدّراسة يتحدد بمدى الصدق والثبات المتوفرين في أداة الدّراسة.

**الحدود المكانية:** تقتصر تطبيق الدّراسة على المدارس الحكومية في لواء قصبة المفـرق فـي المملكة الأردنية الهاشمية.

**المحددات:** تتحدد صدق نتائج الدّراسة بصدق استجابات عينة الدّراسة وصدق على أداة الدّراسة وصدقها.

**متغيرات الدّراسة:**

**أولاً: المتغيرات المستقلة**

- الجنس، وله فئتان، ذكر، أنثى.
- المؤهل العلمي، وله مستويان، بكالوريوس فأقل، دراسات عليا.
- الخبرة التعليمية، ولها ثلاثة مستويات، أقل من 5 سنوات، مـن 5-10، وأكثـر مـن 10 سنوات.

**ثانياً: المتغير التابع:** دافعية المعلمين نحو التعليم في المدارس الأقل حظاً، كمـا هـي فـي أداة الدّراسة.

واعتمد الباحث المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً علـى درجـة التقدير بالاعتماد على المعيار التالي في الحكم إلى تقدير المتوسطات الحسابية، وذلـك بتقـسيم درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) بالاعتماد على المعادلة التالية وهي معيار التصحيح.

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبدائل – الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{1-5}{3} = 1.33$$

المدى الأول: 1-2.33 منخفض.

المدى الثاني: 2.34 -3.67 متوسط

المدى الثالث: 3.68-5.00 مرتفع

## الفصل الثاني

## الأدب النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل الأدب النظري والدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

**أولاً: الأدب النظري**

تناول هذا الجزء الأدب النظري لموضوع الدّراسة دافعية المعلمين في المـدارس الأقـل حظًا.

**الدّافعية:**

يشير مصطلح الدّافعية Motivation إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجيـة التـي تحرك الفرد لإشباع نقص أو حاجه معينة سواء كانت بيولوجية أو نفسية أو اجتماعية، لذلك فإنّ مفهوم الدافع يرتبط بمفهوم الحاجة (Need) حيث تشير الحاجة إلى تفاوت (نقص أو زيادة) في حالة الفرد مما يسبب حالة من التوتر والقلق يسعى الدافع إلى إزالتها وإعادة الفرد إلى حالة من التوازن والتكيف، أما الهدف (Goal) فهو ما يرغب الفرد في الوصول إليه، ويؤدي في الوقت نفسه إلى إشباع الحاجة (قطامي وعدس، 2002).

يشير عبد الحميد (2003) إلى أهمية دافعية الانجاز، إذ تسهم في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات، مما يؤدي إلى النمو الاقتصادي للمجتمع يُعدّ مُحصلة لدافعيـة الانجاز.

ولأن الدوافع تتولد لدى الفرد نتيجة وجود حاجة معينة، فإنّ وجود الدّافعية لـدى الفـرد يعني سعيه لإشباع هذه الحاجات. مثل الحاجات البيولوجية من طعام، ونوم، وملـبس...وغيـر ذلك. وكذلك الحاجات الاجتماعية كتقدير الذات والانتماء والأمن الـوظيفي وتكـوين الأسـرة، وتقدير الآخرين،...وغير ذلك، وهذا يعني أنَّ وجود الحاجة لدى الفرد يقرر ميله المستمر الذي يدفعه لسلوك طريق معين، حتى وإن تعرض إلى معوقات، وصعوبات من البيئة المحيطة لتحقيق هدفه، أو إشباع حاجاته (الشرقاوي، 1991).

وتؤثر دوافع الأفراد في جميع نواحي سلوكهم، وتعلمهم وتفكيرهم، وأدائهم، وأعمـالهم، وحبهم للناس، وتعاونهم أو تنافسهم بالإضافة إلى تسامحهم مع الآخرين، فكل ما يؤديه الأفـراد من سلوك يتأتى بفعل دوافعهم التي تجعلهم يتصرفون في بعض المواقف على نحو ما، وأحيانـا

كثيرة يتصرفون بفعل دوافع لا شعورية ولا يكونون على وعي بها. ولذلك، كانت معرفة الدوافع التي تؤثر في سلوك الإنسان من العوامل المهمة التي تساعد على فهم السلوك الذي يصدر منه في ذلك الموقف (أبو رياش والصافي وعمور وشريف، 2006).

وقد حظي مفهوم الدّافعية بالعديد من التعريفات التي تناولها الباحثون، وهي على النحو الآتي:

في حين ذهبت بلقيس ومرعي (1983) في تعريفهما للدافعية بأنَّها قوة ذاتية تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها ويستشعر أهميتها المادية أو المعنوية بالنسبة له.

أما منسي(1987) فقد عرف الدّافعية بأنها حالات فسيولوجية وسيكولوجية داخل الفرد تجعله ينزع إلى القيام بأنواع من السلوك في اتجاه معين.

حيث يعرف أبو حطب وصادق (1994) الدّافعية بأنها تكوين فرضي لا يمكن ملاحظته، غير أن بالإمكان استنتاجه من الأداء الظاهر الصريح للإنسان الفضولي.

ويعرفها الهنداوي والزغول (2002: 96) بأنها "حالة توتر أو عدم توازن داخلي تحدث بفعل مثيرات داخلية أو خارجية يتولد عنها سلوك معين ويتم توجيهه ومده بالطاقة اللازمة ريثما يتحقق إشباع الحاجة أو الوصول إلى حالة التوازن أو تحقيق الغرض الذي يرتبط بها ".

ويعرفها توق وآخرون (2003) على أنها مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل.

في حين يعرف كوافحة (2004) الدّافعية بأنَّها كل ما يدفع الفرد إلى القيام بنشاط سلوكي ما، وتوجيه هذا النشاط إلى وجهة معينة.

**دافعية المعلمين نحو العملية التعليمية:**

ترتبط فاعلية أي مؤسسه تعليمية بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته به على اعتبار أنه العنصر المؤثر والفعّال في استخدام الموارد المادية المتاحة.

حيث يمكن تفسير كثير من السلوك الإنساني في ضوء دافعيه الفرد، كما أن قيام الفرد بأعمال معينة مرهون بنوعية الدّافعية لديه، فالدّافعية تؤثر في مجالات كثيرة في سلوكنا وانتباهنا وإدراكنا الحسي وتفكيرنا وتعلمنا وتذكرنا ونسياننا وعملنا وعلاقاتنا الاجتماعية وكذلك في كرهنا

وحبنا للناس، وتؤثر الدوافع اللاشعورية في سلوك الإنسان غير الواعي فيقوم بسلوك معين وهو لا يدري لماذا قام به، من هنا ظهرت أهمية معرفة الدوافع التي تساعد على فهم السلوك الـــذي صدر من الفرد (قطامي، 1998).

وقد أصبح التحدي الذي يواجه الباحثين التربويين وقيادات المدارس هو خلق الدّافعية عند المعلمين، من أجل رفع مستوى الأداء إلى أعلى مستوياته، وأظهــرت الدراســات أن دافعيـــة المعلمين تعد العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية، فالمعلم ذو الدّافعية العالية يدخل المتعة على برامج وأنشطة المدرسة ويشعر بالفاعلية الشخصية ويكثف جهوده من أجل النجاح، فيركز على إنجاز مهامه باستخدام الاستراتيجيات الإبداعية مـــن أجـــل تحقيـــق الأهــداف التربويـــة ((Pennington, 1998.

وقد أجريت بحوث ودراسات عديدة لبيان العوامل التي تؤدي إلى هذه الزيـــادة ، حيـــث أثبتت الدراسات أن المعلمين يتحفزون بوساطة المكافآت الداخلية مثل احترام الذات والمسؤولية والشعور بالإنجاز (Brookbank, 1993).

**أساليب زيادة الدّافعية:**

أشار الطنطاوي (2009) إلى أن هناك أساليب لزيادة الدّافعية جاءت في النقاط الآتية:

1. الترحيب بالأسئلة والاستفسارات، وتشجيع المعلمين على توجيهها وطرحها للمناقشة بين بعضهم كلما سمح الوقت بذلك، مع مراعاة إشراك أكبر عدد منهم فـــي مناقـــشة هـــذه الأسئلة والإجابة عنها.
2. مراعاة تنوع الأنشطة المطروحة في المدارس الحكومية الأقل حظا بما يضمن مناسبتها لحاجات جميع المعلمين وإمكاناتهم وميولهم.
3. مراعاة توفير علاقات اجتماعية سوية داخل البيئة التنظيمية (بين المعلمين أنفسهم وبين المعلمين والطلبة داخل الصف.

كما وأضاف الخطيب (2006) بأن هناك أساليب لزيادة الدّافعية منها:

1. تحديد الخبرات المطلوبة بشكل يؤدي إلى فهم المعلمين للموقف الذي يعملون فيه.
2. ربط الأهداف بالدافع وبنوع النشاط الممارس مما يزيد في أداء المعلم وتعزيز الاستجابة مباشرة.

**أهمية الدّافعية:**

تمثل الدّافعية جانبا مهما في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في الشخصية والسلوك، ويمكن وصفها بأنها أحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر، ففي بداية النصف الثاني من القرن الماضي اتجه العلماء إلى دراسة الدّافعية وإجراء البحوث المختلفة حولها، وبخاصة في الدوافع الاجتماعية المكتسبة، وبما أنه يوجد اتفاق عام بين علماء النفس على أهمية دور الدوافع في تحريك السلوك الإنساني بصفة عامة وفي التحصيل الدراسي والإنجاز الأكاديمي بصفه خاصة، بات هناك اتجاه متزايد للبحث التربوي في هذا الجانب وخاصة في دافعية الإنجاز (الزيات، 2004).

وتشكل الدّافعية موضع اهتمام العاملين في المجال التربوي، فقد لاقت اهتماماً كبيراً من قبل العديد من المهتمين في المجال التربوي باعتبارها حالة داخلية تستثير سلوك الفرد وتعمل على توجيهه نحو هدف معين كما تزيد الدّافعية من الجهود والطاقة المبذولة لتحقيق الأهداف، وتحدد إذا ما كان سيتابع الشخص مهمة معينة بحماسة وشوق، ويثابر على القيام بسلوك معين حتى يتم إنجازه، أم أنه سيقوم بالعمل بنوع من الفتور واللامبالاة. كما أنها تحدد النواتج المعززة للتعلم، وتعود الشخص على أداء أفضل (العتوم وعلاونة والجراح وأبو غزال، 2005).

**شروط الدّافعية:**

يجب أن تشتمل دافعية التعلم على ما يلي:

1- الانتباه للعناصر المهمة في الموقف.

2- القيام بنشاط موجه نحو هذه العناصر.

3- الاستمرار في هذا النشاط والمحافظة عليه.

4- تحقيق الأهداف (الخطيب، 2006).

**خصائص الدّافعية:**

تتسم الدّافعية بالخصائص الآتية كما أشار إليها (الخوالدة، 2005؛ عبد الفتاح، 2005):

1- تكتسب الدّافعية من الخبرات التراكمية للفرد، مما يؤكد على أهمية الثواب والعقاب في إحداث تغيير في سلوك المتعلم، وتعديله وبنائه أو إلغائه.

2- لا تعمل الدوافع بمعزل عن الدوافع الأخرى، فقد يكون الدافع للتعلم إرضاء للوالــدين، وقد يكون القبول الاجتماعي.

3- الدّافعية هي قوة ذاتية داخلية.

4- تتصل الدّافعية بحاجات الفرد.

5- الدّافعية محرك للسلوك.

6- تستثار الدّافعية بعوامل داخلية أو خارجية.

**أنواع الدّافعية:**

الدّافعية الداخلية والدّافعية الخارجية (حدة، 2013):

**أولاً: الدّافعية الداخلية:**

هي نزعة الفرد لينشغل ويهتم ويمارس شيء واحد من عدة أشياء تظهر باســتمرار مــن الحاجات النفسية والاجتماعية البيولوجية، لأن الأفراد يمتلكــون حاجــات فطريــة بــداخلهم، وخبراتهم الداخلية تعطيهم رضاً تلقائياً عن النفس، فعندما يهتم الأفراد بالمهمــات ويــشعرون بالحنين إلى خبراتهم الداخلية كدافعية داخلية تمثل القــوة التــي تخلــق الاتجاهــات الظــاهرة والضغوط.

**ثانياً: الدّافعية الخارجية**

هذا النوع من الدوافع يكون مصدرهُ خارجياً فقد يكون مثلا محاضــرا ممتــازا أو أحــد الأصدقاء، أو شخصية مشهورة أو قائدا مميزا ويعتمد الإنسان على الدوافع الخارجيــة حتــى يشعر بتقدير الناس الذين يحيطون به وفي هذا المجال قال الكاتــب الأمريكــي (بــن جــامين فرانكلين)(Franklin ) "نظرات الآخرين لنا هي التي تهدمنا، ولو كان كل مــن حــولي مــن العميان ما عدا أنا لما احتجت لثياب أنيقة، ولا مسكن جميل ولا أثاث فاخر".

**وظائف الدّافعية:**

للدافعية عدد كبير من الوظائف ومنها:

1. تنشيط سلوكات الفرد: إذ يعمل الدافع على تنشيط الفرد وتحريك القوة الانفعاليــة فــي داخله للتفاعل مع موقف معين والقيام بأداء و سلوك محدد.

2. توجيه الانفعالات: إذ يعمل الدافع على توجيه القوة الانفعالية داخل الفرد للاستجابة لنوع من المثيرات، وبالتالي توجيه هذا السلوك نحو الهدف المخطط له دون غيره من الأهداف.

3. التعزيز: فالدافع هو محرك للسلوك الفردي في إشباع الرغبات (الخوالدة،2005).

4. استمرارية السلوك: فالدافع يعمل على استمرار السلوك من أجل تحقيق التعلم المراد تعلمه (البكري، 2007).

5. تحدد الدّافعية شدة السلوك اعتماداً على مدى الحاجة أو الدافع إلى الإشباع، أو مدى صعوبة أو سهولة الوصول إلى الباعث الذي يشبع الدافع، فكلما كانت الحاجة ملحة وشديدة كان السلوك المنبعث قوياً لإشباع هذه الحاجة، كما انه إذا وجدت صعوبات تعيق تحقيق الهدف فإنّ محاولات الفرد تزداد من أجل تحقيقه(الزغول والهنداوي ، 2002).

**العوامل المحفزة والمثبطة للدافعية:**

هناك عوامل عدة تؤثر في مستوى دافعية الفرد، أي تساهم في رفع أو خفض مستوى الدّافعية لديه على النحو التالي (أبو عون، 2014):

**1- الثقافة السائدة:** حيث إن هذه الثقافة بنظمها وأعرافها وتقاليدها ومؤسساتها هي التي تشكل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة، فالثقافة التي تساعد على الإنجاز تحث على الالتزام بالأنظمة ودقة العمل أو احترام الزمن ووفرة الإنتاج وتوفير الخدمات المطورة، أما الثقافة التي لا تدعو إلى الإنجاز فينتشر فيها الفوضى وعدم احترام الزمن و بطء الإنتاج ، وإهدار الموارد، وتدهور الخدمات وعدم مجاراة التطور.

**2- الأسرة:** تستطيع الأسرة التأثير على إنجاز أبنائها من خلال أساليبها المتبعة في التنشئة، إذ يشير "ماكليلاند،1967" إلى أن الدفء الوالدي والأب غير المسيطر بالإضافة إلى معايير الوالدين، هي عوامل مؤثرة في إنجاز الفرد، حيث إن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الإنجاز كان آباؤهم يحثونهم على الإنجاز العالي باستمرار، مع إحاطتهم بالدفء الوالدي وتهيئة المناخ النفسي المستقر في البيت، بعكس الأفراد منخفضي الإنجاز حيث كان المناخ لديهم يتسم بالسيّطرة والتسلط من جانب الأب، كما أن المناخ الأسري الذي تسوده أجواء التوتر وعدم

التفاهم قد يعرض الفرد للقلق والتوتر مما يؤدي إلى تعطيل العمليات العقلية التي يعتمد عليها الإنجاز.

3- **المؤسسات التربوية:** وهي التي يقع على عاتقها تحديث المجتمع، حيث إنها مسئولة عن إعداد الموارد البشرية التي تسهم في عملية النمو الاقتصادي للمجتمع، وبالتالي فإنّ أي تدني أو نقص في كفاءة هذه المؤسسات سيقلل من فاعليتها في المجتمع.

4- **الطبقة الاجتماعية:** قسم الباحثون في ميدان الاقتصاد وعلم الاجتماع مستويات الطبقة الاجتماعية بناء على كمية الدخل للأسرة، ومهنة الأب والأم، والمستوى التعليمي لها، ونوعية المسكن، ومنطقته وعدد الغرف والتسهيلات الثقافية الموجودة في البيت، ووسائل الراحة وعدد أفراد الأسرة، وقد أشارت عدة دراسات أن دافعية الإنجاز تتأثر بالطبقة الاجتماعية، حيث وجد أن الطبقة الميسورة الحال هي أكثر الطبقات توجهًا نحو الإنجاز وتحقيق النجاح والتفوق وبعكس ذلك الطبقة الدنيا.

**النظريات التي فسرت مفهوم الدّافعية:**

لقد تناول الباحث عدداً من النظريات التي كانت أقرب إلى تفسير موضوع الدّراسة من غيرها، فنظريات الدّافعية كثيرة ومتشعبة ومنها ما يلي:

**أولا: نظريات العملية ( Process Theories)**

**نظرية دافع الإنجاز لماكليلاند McClelland (1967):**

طور هذه النظرية "ديفيد ماكيلاند" مشيرًا إلى أن الإنجاز هو الأداء في ضوء مستوى الامتياز والتفوق، أو الرغبة في النجاح، والسعي للحصول عليه، وهو شعور يمكن تعلمه وتنميته لدى الأفراد (السامرائي، 2006).

ويعرف "ماكليلاند" دافعية الإنجاز بأنها: نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة، أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق. وتنبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون أعمالهم، لأنه يفصح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام، فحواها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف بمدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف (عياصرة، 2006).

وقد أشار الباحثون أن تصور ماكليلاند في الدّافعية الإنجاز ذو أهمية كبيرة لسببين:

**السبب الأول:** أنه قدم لنا أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدّافعية الإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى البعض الآخر، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبي على الأفراد، فإذا كان العائد إيجابياً ارتفعت الدّافعية، أما إذا كان سلبياً انخفضت الدّافعية، ومثل هذا التصور يمكن من خلاله قياس دافعية الإنجاز لدى الأفراد والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة بغيرهم.

**السبب الثاني:** يتمثل في استخدام "ماكليلاند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة الإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب أمكن تحديده في ما يلي:

1- أن هناك اختلافا بين الأفراد فيما يحققه الإنجاز من خبرات مُرضيه بالنسبة لهم.

2- يميل الأفراد ذوو الحاجة المرتفعة الإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في كل من:

- مواقف المخاطرة المتوسطة: حيث تقل مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة، كما يحتمل أن لا يحدث الإنجاز في حالات المخاطرة الكبيرة.
- المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء: حيث إنه مع ارتفاع الدافع الإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدراته على الإنجاز(خليفة، 2000).

وقد اقترح ماكليلاند هذه النظرية حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرص الإشباع في ثلاث حاجات هي:

**الحاجة إلى الإنجاز:** أي أن الأفراد الذين لديهم حاجة عالية إلى الإنجاز هم الذين يتوقون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعًا من التحدي والصعوبة فهم مدفوعون برغبة عارمة إلى التفوق في العمل وإلى حل المشكلات وإلى التميز في الأداء.

**الحاجة إلى السلطة:** أي الحاجة إلى توجيه نشاطات الآخرين، وضبطها وإلى أن يكون الفرد صاحب نفوذ، فالأفراد الذين يتمتعون بقدر كبير من الحاجة إلى السلطة والمكانة مدفوعون إلى الحصول على النفوذ والمكانة أكثر من اهتمامهم بحل المشكلات، أو تحقيق أهداف معينة خاصة بالعمل.

**الحاجة إلى الانتماء:** أي رغبة الفرد في أن يكون محبوبًا، أو مقبولاً لدى الآخرين، ويبذل هؤلاء جهدًا لتكوين الصداقات والعلاقات الشخصية (الخيري، 2008).

**نظرية اتكنسون (Atkinsion,1969):**

اتسمت نظرية اتكنسون Atkinsion في الدّافعية الإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكليلاند، ومن أهم هذه الملامح أن اتكنسون أكثر توجهًا معمليًا وتركيزًا على المعالجة التجريبية للمتغيرات، التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناولها ماكليلاند كما تميز اتكنسون بأنه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي (خليفة، 2000). وتقوم هذه النظرية على أساس أن السلوك المرتبط بالإنجاز يتكون من عاملين:

1- الرغبة في النجاح بدرجة تجعل الفرد يتجه نحو الهدف وتتولد هذه الرغبة نتيجة المتغيرات الثلاثة التالية:

- دافع النجاح: ويمثل مجرد الرغبة في القيام بعمل معين.

- ترجيح النجاح: ويمثل التنبؤ مستقبلا بنتائج السلوك.
- القيمة الحافزة للنجاح: وتتمثل في المنبهات الدافعة إلى تحقيق هدف معين.

2-الخوف من الفشل مما يجعل الفرد يبتعد عن الهدف نتيجة تجربة سابقة مرت به، وهـــذا يكون لمتغيرات ثلاثة هي:

- الدافع إلى تجنب الفشل.
- احتمال الفشل.
- القيمة الحافزة للفشل (باهي وشلبي، 1999) .

**نظرية الحاجات أبراهام ماسلو (Maslo, 1954):**

تفترض هذه النظرية أن هناك حاجات يشعر بها الفرد، وتعمل كدافع محرك للسلوك وقسّم العالم أبراهام ماسلو" الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات وضعت على شكل هـــرم قاعدتـــه العريضة الحاجات الفسيولوجية.

1- الحاجات الفسيولوجية: وهي حاجات أساسية تحافظ على الفرد ونوعه، ومـــن أمثلتهـــا الحاجة إلى الطعام، الشرب، الراحة، النوم.

2- الحاجة إلى الأمن والاستقرار: ويتمثل ذلك في تأمين الفرد وحمايته من خـــلال تـــأمين العمل، وأنظمة المعاشات، والرعاية الصحية والاجتماعية.

3- الحاجات الاجتماعية: ويتمثل ذلك في رغبة الفرد في وجوده بـــين جماعـــة، وإنـــشاء علاقات تتسم بالاعتزاز والود وتكوين الأسرة.

4- الاحترام والتقدير: يحتاج الفرد إلى الشعور باحترام الآخرين، ثم الإحساس بالثقة. ممـــا يزيد في الاحترام والتقدير، هناك الحوافز المعنوية كالترقيات والألقاب وخطابات الشكر والتقدير.

5- تحقيق أو توكيد الذات: ويتمثل في تقييم الفرد لقدراته ومهاراته وتحقيق قدر ممكن مـــن الإنجازات التي تسعده.

وفيما يلي شكل يوضح هرم الحاجات لماسلو:




**الشكل (1) هرم ماسو للحاجات (السامرائي، 2006: 64)**

**نظرية: هيرزبرج ــ المتغيرَين ــ العاملين (1959):**

طور فريدريك هيرزبرج نظرية المتغيرين بناء على الأبحاث التي أجراها على مجموعة من المديرين المهندسين والمحاسبين، وهي مشابهة بشكل كبير لنظرية ماسلو، وبنيت عليها إلى حد كبير، وقد بينت هذه النظرية أن العوامل المؤثرة في بيئة العمل، والتي تؤدي إلـى القناعـة والرضا بالعمل ليست بالضرورة نفس العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا، وقـسم هيرزبـرغ العوامل في بيئة العمل إلى قسمين:

1-عوامل صيانة، أو رقابة، أو العوامل الواقعية وهي التي تخلق إحساسا بعـدم الرضـا، ولكن لا يمكنها أن تخلق إحساسا بالرضا، وبالتالي فهي ليست عوامل دافعـة، إذ إنهـا تقتصر على توفير عوامل الوقاية للعاملِين، وكما أن عدم توفر هذه العوامل يؤدي إلـى حالات عدم الرضا، فإنّ وجودها لا يؤدي إلى حفز الأفراد، وإنما يمنع حـالات عـدم الرضا.

2-عوامل حافزة، أو العوامل الدّافعية: يمكن أن تؤدي هذه العوامل إلى مستوى عال من الرضا وعادة ما تكون من داخل العمل نفسه، وهي عوامل قريبة جدا من الحاجة إلى تحقيق الذات وهناك عوامل وشروط مرتبطة بالعمل إذا وجدت، فإنّها تعمل على بناء درجة عالية من الرضا والحفز عند الأفراد، وعدم توفرها لا يؤدي إلى حالة عالية من عدم الرضا، وقد أطلق عليها هيرزبرج العوامل الحافزة، ومنها:

- الإنجاز في العمل الاعتراف نتيجة الإنجازات في العمل.
- طبيعة العمل ومحتواه.
- المسئولية لإنجاز العمل.
- التقدم والترقي في العمل بالإضافة إلى تنمية قدرات العمل عند الفرد

وبذلك يخلص هيرزبرج إلى أن الرضا الوظيفي عكس انعدام الرضا، كما يؤكد في نظريته أن الظروف البيئية الأفضل للعمل يمكن أن تؤثر في درجة استياء الموظف، وليس في رضاه بمعنى آخر إن العوامل الصحية المتعلقة ببيئة العمل مثل: المرتب الكافي وظروف العمل الحسنة والمشرفين المحترمين وزملاء العمل الجديرين بالحب لن يقدموا موظفا راضيا، ولكنهم يقدمون موظفا غير مستاء فحسب.

وفي هذا يقول بعض العلماء مثل : بيزوتا (Buzzotta) ولفتون (Efton) بأن الأفراد محفزون، ليس من طرف عملهم، وإنما من طرف ما يقدم لهم عملهم ويرى ليفي سبيرنديد لبوير (Sperandid Levy) بأن الرضا مؤشر عن الروح المعنوية المرتفعة وهو حالة شعورية ناتجة عن التناسب بين ما ينتظره الشخص من عمله وما يجنيه فعلا من إنجاز لعمله إن الأفراد محفزون بحاجات مختلفة، وبأهداف فردية مختلفة، فعلى المؤسسة معرفة الحوافز التي تحفز عمالها قبل أن تحدد الأهداف الموكلة للعمال، تحديد مكافأة، أو تعويض (http://www.manhal.net).

**نظرية التوقع فكتور فروم(Frome, 1964):**

تفترض هذه النظرية أن الإنسان يستطيع إجراء عمليات عقلية كالتفكير قبل الإقدام على سلوك محدد، وأنه سوف يختار سلوكاً واحداً بين عدد من بدائل السلوك الذي يحقق أكبر قيمة لتوقعاته، من حيث النتائج ذات النفع التي سيعود عليه وعلى عمله ويلعب عنصر التوقعات دورًا

مهما في جعل الإنسان يتخذ قراراً في اختيار نشاط معين من البدائل العديدة المتاحة كما ويشير ماهر إن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة لثلاثة عناصر:

1-توقع الفرد أن مجهوده سيؤدي إلى أداء معين.

2-توقع الفرد أن هذا الأداء هو الوسيلة للحصول على عوائد مادية.

3-توقع الفرد إن العائد الذي يحصل عليه ذو منفعة وجاذبية له.

إن العناصر الثلاثة السابقة (التوقع والوسيلة والمنفعة) تمثل عملية تقدير شخصي للفرد، وانه باختلاف الأفراد يختلف التقدير، ذلك أن التقدير يبنى على الشعور الشخصي وعليه فإنّ هذه العناصر الثلاثة تمثل عناصر إدراكية، وترى النظرية أن الفرد لديه القدرة والوعي بإمكانية البحث في ذاته عن العناصر الثلاثة السابقة وإعطائها تقديرات وقيم (ماهر، 2003).

**نظرية فاعلية الذات لباندورا (Bandura, 1977):**

يشير باندورا بأن نظرية فاعلية الذات اشتقت من النظرية المعرفية الاجتماعية التي وضع أسسها والتي أكد فيها أن الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك، ومختلف العوامل المعرفية، والشخصية، والبيئية، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها النظرية المعرفية الاجتماعية:

1- إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما إنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي: كالتنبؤ أو التوقع، وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على عمل الرموز.

2- يتعلم الفرد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، والتعليم عن طريق الملاحظة يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح الاكتساب السريع للمهارات المعقدة التي ليس من الممكن اكتسابها عن طريق الممارسة.

3- يمتلك الفرد القدرة على عمل الرموز والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال، والاختيار لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التنبؤ بالنتائج، والاتصال بين الأفكار المعتقدة وتجارب الآخرين.

4- يمتلك الفرد القدرة على التنظيم الذاتي، وذلك عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكه، وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية التي تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم، ويقيمون سلوكهم بناء على هذه المعايير، وهذا يمكّنهم

من بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك.يمتلك الفرد القدرة على التأمل الذاتي والقـدرة على تحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية، حيث تسهل هذه القدرة على الفرد الـتحكم الذاتي في السلوك.

5- إن قدرات الفرد هي نتيجة تطور "الميكانيزمات" والأبنية النفسية العصبية المعقدة، التي تتفاعل مع بعضها لتحديد السلوك، ولتزويده بالمرونة اللازمة.

6- تتفاعل الأحداث البيئية والعوامل الداخلية مع السلوك بطريقة متبادلة. فالأفراد يستجيبون معرفياً وانفعالياً وسلوكياً إلى الأحداث البيئية، ومن خلال القدرة المعرفيـة يمارسـون التحكم في سلوكهم الذاتي، والذي يؤثر على الحالات المعرفيـة أو الانفعاليـة، وهـذا يترجمه مبدأ الحتمية، المتبادلة الذي يعتبر من أهـم افتراضـات النظريـة المعرفيـة الاجتماعية (حدة، 2013).

**نظريتي (x) (y) لماكريجور (Mcgregor, 1960):**

**نظرية (X):** تمثل هذه النظرة التقليدية إلى سلوك الإنسان وتوجيهه، لذلك فهـي تقوم على عدد من المسلمات، حيث أشار الطويل (1999) إلى عدداً منها، كالآتي:

1- الإنسان العادي لديه نفور من العمل بطبعه، ويسعى إلى تجنبه كلما استطاع ذلك.

2- اغلب الناس بحاجة إلى العقاب والتهديد والإجبار لكي يقوموا بأعمالهم على أكمل وجه.

3- الإنسان العادي يحب أن يكون مرؤوسا ويسعى جاهدا إلى تجنب تحمل المسؤولية.

إن مثل هذه النظرية كانت رائجة فيما مضى، وبالرغم مما نراه اليوم من نـداءات إلـى الشورى والديمقراطية إلا إننا نجد هذه النظرية ما زال لها وجود في الإدارة الحديثة وان كانت بشكل جزئي، ومع ذلك فقد كان لهذه النظرية عدد من النقاد والمعارضين؛ فهذه ماري فوليـت (Mary Follet) تؤكد في كتاباتها ضرورة أن تبنى العلاقات داخل المنظمة متناغمة وتتـصف بالإنسانية، وذهب كذلك كل من مايو (Mayo) وبارنارد (Barnard) إلى ما ذهبت إليه فوليـت في وجوب كون العامل محورا لاهتمام المدير، وفي دراسات الهوثـورن (Hawthorne) تـم التأكيد على أن الرواتب وظروف العمل ليست عوامل حاسمة لدافعية العاملين.

**نظرية (y):** بعد أن سئم الإداريون من تطبيق نظرية (x) في إداراتهم بدأت تظهـــر نظريـــة مغايرة لها وبدا تطبيقها ولكن بشكل جزئي إلى أن تم تسمية هذه النظرية نظرية (y) والتي تمثل الجانب الإنساني الايجابي للتعامل مع الإنسان، وقد تم بناؤها على مجموعة أسس هي:

1- الإنسان العادي يعتبر بذل الجهد أمرا طبيعيا وعاديا ولا ينفر من العمل.

2- إن العقاب والتهديد ليسا الطريقة السليمة لاستثارة دافعية العامل، فالإنسان السوي تكون لدية دافعية ذاتية للعمل.

3- إن الإنسان معني بتحقيق حاجات الأنا وتحقيق الذات، وفي حال تم تحقيقها وإشـــباعها؛ شكل ذلك دافعا له نحو العمل.

4- إن أمري التخيل والإبداع ليسا حكرا على فئة معينة فالجميع قادر على ذلك فيما يتعلـــق بقضايا المنظمة.

5- يجب توفير بيئة أكثر انفتاحا من أجل التمكن من استثارة الطاقات الكامنة لدى العاملين، فما هو مستغل منها جزء بسيط.

وهنا لا بد من التنبيه إلى ان ممارسة نظرية (y) لا يعني أن تعم الفوضى والتسيب المنظمة بل يجب أن يتكون لدى العاملين جانبا من الضبط والرقابة الذاتية لكي تـــتمكن المنظمـــة مـــن ممارسة أعمالها دون فوضى.

**النظريات السلوكية:**

تفسر هذه النظريات الدّافعية على أنها تنشأ بفعل مثيرات داخلية أو خارجية، ومن بين هذه النظريات:

**أولا: نظرية خفض الحافز هل (Hall, 1943)**

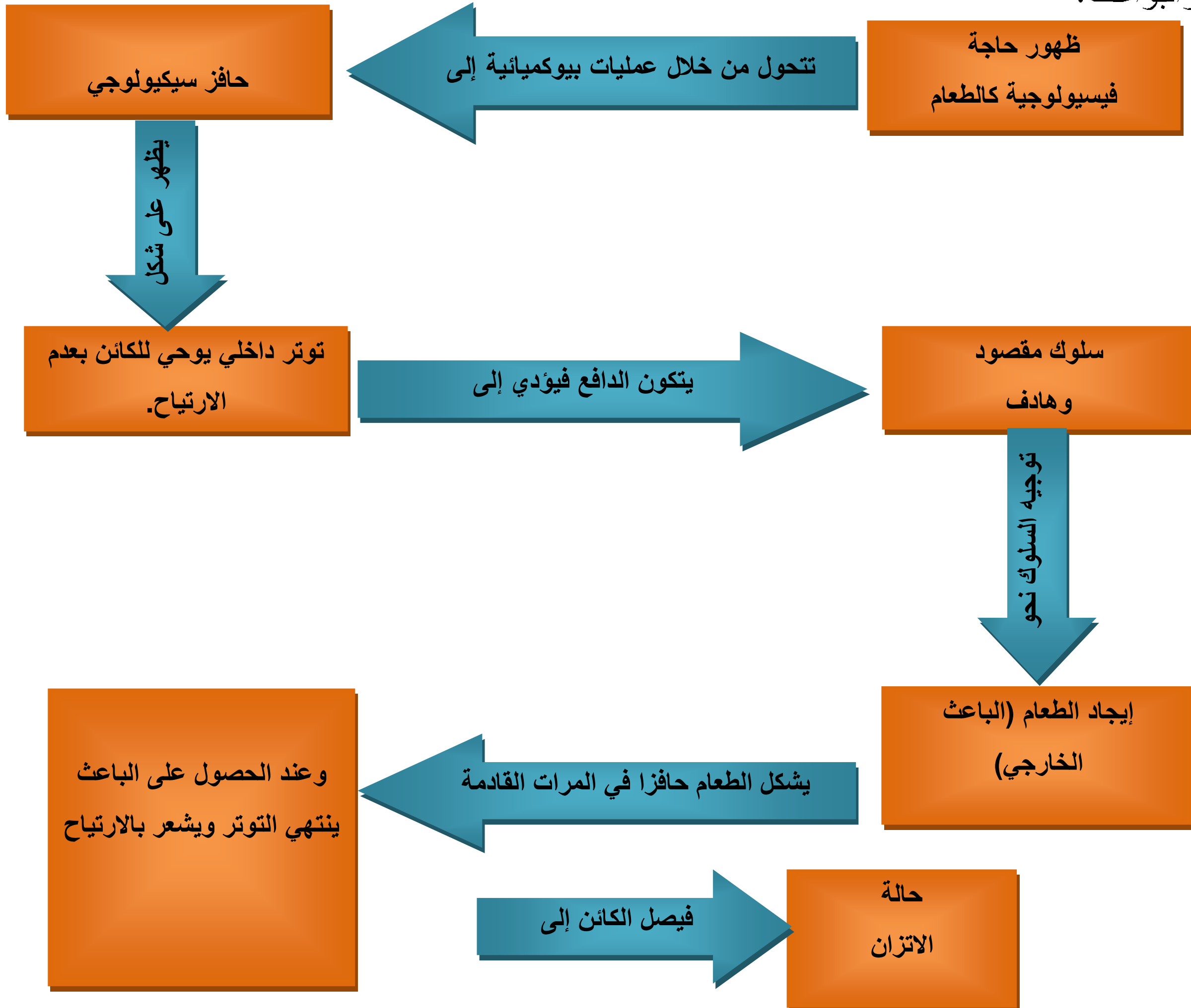
تعرف هذه النظرية الدافع على أنه حالة عامة من الإثارة ناتجة عن آلة جسمية أو نسيجية كالحاجة للغذاء، وهذه الحالة من الإثارة تحفز العضوية للقيام بسلوك يشبع الحاجة، وقد ســادت هذه النظرية في الأربعينات من القرن الماضي بعد دراسات عالم النفس هل (Hall) ومساعدوه، وتفسر هذه النظرية نشوء العادات وتربطها "قاعة أعمال عالم النفس "هـــل بخفـــض الحـــافز،

فاستثارة العضوية بنفس الحاجة تدفعنا لتجريب الاستجابة السابقة ذاتها، ولأن هـذه الاسـتجابة تحقق الإشباع وتخفض الحافز تعتاد العضوية القيام بالاستجابة نفسها كلما ظهر الحافز.

ومن الأمور الأساسية في نظرية خفض الحافز مبدأ الاتزان، ونقطة الانطلاق فـي هـذا المبدأ هي تلك النزعة التي يحافظ فيها الجسم على محيط داخلي ثابت، ومن هذا المنظور يمكن اعتبار الجوع والعطش ميكانيزمات اتزانية، لأنها تثير سلوكا معينا لاستعادة التوازن لعناصـر معينة في الدم (الوقفي، 2003).

**ثانيا: نظرية البواعث لهارلو (Harlow, 1950):**

صاحب هذه النظرية هو هارلو فقد بنى نظريته على دور المثيرات الخارجية كمحركات للسلوك، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الآتي وملاحظة التكامل بين نظريتي خفض الحافز والبواعث:




**الشكل (2)**

**التكامل بين نظرية البواعث ونظرية الحافز (بني يونس، 2007)**

**ثالثا: نظرية التنافر المعرفي (Festinge, 1957) :**

قدم هذه النظرية فسيتنجر Festinger الذي يرى أنه "إذا تصارعت الأفكار أو المدركات كل منها مع الأخرى فإنّ الأشخاص يشعرون بعدم الارتياح، وفي نفس الوقت يشعرون بالدّافعية لاختزال هذا التنافر في المعارف، وبالتالي سيبحثون عن معلومات جديدة لتغير سلوكهم أو تبديل اتجاههم". ولقد أشار "فسيتنجر Festinger إلى ثلاثة مواقف تشير إلى التنافر المعرفي وهي:

1- يحدث التنافر المعرفي عندما لا تتفق معارف الشخص مع المعايير الاجتماعية.
2- ينشأ التنافر المعرفي عندما يتوقع الشخص حدثًا مفيدا ويحدث الآخر بدلا عنه.
3- يحدث التنافر عندما يقوم الشخص بسلوك يختلف عن اتجاهاته العامة (عبد الهادي، 2004).

**رابعا: النظرية البيولوجية (Walter,1959)**

تفسر هذه النظرية عملية الدّافعية وفقا لمفهوم الاتزان الداخلي أو تجانس الوسط ويرى العالم والتر(Walter،1951) صاحب نظرية الاتزان الداخلي أن العمليات البيولوجية وأنماط السلوك تخضع إلى حالة الاختلال في التوازن العضوي، الأمر الذي يسبب استمرار هذه العمليات حتى يتم تحقق التوازن، ويؤكد "والتر Walter أن الحوافز تنشأ عن عدم " التوازن بالاشتراك مع عمليات معرفية، مما يؤدي إلى ظهور السلوك الهادف إلى إشباع الحاجات وإعادة حالة التوازن الداخلي لدى الأفراد (حدة، 2013).

**المدارس الأقل حظاً:**

قامت سلامة (2010) من خلال استخدامها لصفحة في جريدة الغد بذكر موضوع خاص عن المدارس الأقل حظاً فجاء النص كما يأتي:

إن انخفاض مستوى الأبنية المدرسية وما يتعلق بها من تجهيزات فضلا عن العوامل الاقتصادية والاجتماعية للأهالي يعدّ دلالة واضحة على ذكر المدارس الأقل حظاً، وفي الوقت ذاته لا تقدم لتلاميذها المستوى المطلوب من التعليم للعوامل المتعلقة بالبيئة المدرسة وقلة خبرة المعلمين وعدم استقرارهم في الوضع الخاص أو في ما يتعلق بالوضع التعليمي وهذا يقف عائقا أمام أي تعليم يمكن أن يصل للطلبة.

حيث أظهرت الدراسات في الآونة الأخيرة المدارس "الأقل حظاً" أو ما هو متعارف عليه بالمدارس "ذات الظروف الخاصة" ، حيث تتميز هذه المدارس باجتماع صفوف وافتقار المدرسة للبنية التحتية واعتمادها بشكل رئيس وأساسي على معلمين مؤقتين قليلي الخبرة سواء على التعيينات الحديثة أو السابقة وظهور الكثير من المعوقات التي تحول دون ظهور هذه المدارس، إذ اظهر المركز الوطني لحقوق الإنسان معايير واستثناءات لمبادئ حقوق الإنسان في عام 1995 وبتخصيص 10% من المقاعد الجامعية للطلبة في مناطق معينة، ومحاولة التعويض الجزئي عن أي غياب للعدالة في توزيع العوائد والتنمية في مختلف مناطق المملكة الأردنية حيث يعدّ الانتقال من مرحلة تعليمية إلى أخرى انجازاً في حد ذاته.

كما وانعكست الظروف المتعلقة بالمدارس الأقل حظاً على الطلبة وتأثيره على أدائهم الأكاديمي، وانعكاسه أيضا على عدم تحقيق الاندماج الاجتماعي؛ وذلك لشعورهم بأنهم أقل من أقرانهم وقلة معنوياتهم مما يؤذي صورتهم عن ذواتهم ودفعهم إلى التسرب أو اللجوء إلى العنف.

لذا يرى الباحث من خلال التعرف على المدارس الأقل حظاً إن منح الاستثناءات في القبول على الأساس كان مرفوضاً حيث تعد مؤشراً لوجود خلل في الإدارة العملية التربوية فالأصل أن يتم النهوض بمدارس للمناطق كافة وتقديم مستوى من التعليم يكون على الأقل ضمن الحد الأدنى المقبول.

**ثانياً: الدراسات السابقة**

يتناول هذا الجزء عرضًا للدراسات السابقة ذات العلاقة، وبعد اطلاع الباحث واستقراء الأدب النظري لدافعية المعلمين في المدارس الأقل حظا فقد تبين أنَّ هذه الدّراسة لم تتطرق لها الدراسات السابقة، إلا أنَّ هناك بعض الدراسات السابقة القريبة لهذه الدّراسة ونستعرض أهمها :

**الدراسات العربية:**

أجرت الزعبي (2003) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى ضغوط العمل التي يعاني منها رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، و مستوى دافعيتهم نحو العمل، فضلا عن التعرّف على درجة اختلاف الدّافعية نحو العمل حسب الاختلاف في ضغوط العمل، وسنوات الخبرة في العمل، والمساندة الاجتماعية، ونوع الجامعة. وقد تكونت عينة الدّراسة من مجتمع الدّراسة كاملاً وعدد أفراده (272) رئيس قسم، واستخدمت في هذه الدّراسة أداتان، وهما: أداة ضغوط العمل، وأداة الدّافعية نحو العمل. وأظهرت نتائج الدّراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى أفراد عينة الدّراسة كان متوسطا، وأن مستوى الدّافعية نحو العمل لدى أفراد عينة الدّراسة كان عاليا وان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الدّافعية نحو العمل.

وفي دراسة البدور ( 2006) والتي هدفت الدّراسة إلى تعرف مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى الدّافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن. وقد تكون مجتمع الدّراسة من (86) مديرا. واستخدمت الباحثة أداتين: الأولى لقياس الضغوط النفسية، والثانية لقياس الدّافعية للمديرين. وأظهرت نتائج الدّراسة وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية وفقاً لإجابات المديرين أنفسهم. كما تبين وجود مستوى مرتفع من الدّافعية لدى هؤلاء المديرين. وكان هناك ارتباط سلبي دال إحصائيا بين مستوى الضغوط النفسية للمديرين ومستوى الدّافعية. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى الضغوط النفسية لدى مديري المدارس تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والإقليم. فضلاً عن عدم وجود فروق في مستوى الدّافعية تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والإقليم.

أجرى الظفيري (2006) دراسة هدفت التعرف إلى الأنماط القيادية السائدة بين مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الدّافعية نحو العمل لدى المعلمين العاملين معهم. تكونت عينة الدّراسة من (35) مديراً، و(718) معلماً تم اختيارهم بالطريقة

الطبقية العشوائية. لتحقيق هدف الدّراسة استخدم الباحث مقياس فيفر(Pfeiffer) للنمط القيـادي، ومقياس الدّافعية للمعلمين. أظهرت نتائج الدّراسة إن مستوى دافعية المعلمين نحو العمل كانـت مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدّافعية نحو العمل لدى المعلمـين فـي المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت تعزى للخبرة لصالح أصـحاب الخبـرة مـن 10 سنوات فأكثر، والجنسية لصالح المعلمين غير الكويتيين، وأنه ليس هنـاك فـروق ذات دلالـة إحصائية في مستوى الدّافعية لدى المعلمين في المدارس الثانوية في دولة الكويت تعزى للمؤهل العلمي.

وقام مذكر(2006). بدراسة هدفت إلى تعريف العلاقة بين ممارسة مـديري المـدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت لمهارات الاتصال الفاعل، ومستوى دافعية المعلمين في تلـك المدارس نحو العمل . تكونت عينة الدّراسة من(291) معلماً تم اختيارهم بالطريقـة الطبقيـة العشوائية،من ست مناطق تعليمية، موزعة على محافظات دولة الكويت السـت، وتـم اختيـار مدرستين عشوائيا من كل منطقة تعليمية، استخدمت الدّراسة استبانه مهارات الاتصال الفاعل واستبانه الدّافعية نحو العمل. كانت أبرز النتائج أن مستوى الدّافعية نحو العمل لـدى معلمـي المدارس الثانوية كان مرتفعا من وجهة نظرهم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحـصائية عنـد مستوى($\alpha= 0.05$) في مستوى دافعية المعلمين نحو العمل يعزى للخبرة التعليميـة والمؤهـل العلمي للمعلمين.

وأجرت المزروع (2007) دراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة فاعلية الذات بكـل مـن الدافع الإنجاز، والذكاء الوجداني لدى عينة تكونت من (238) طالبة مـن طالبـات جامعـة أم القرى، حيث تم اختيارهن عشوائيا، وطبق عليهن مقياس فاعلية الذات والدافع الإنجاز، والذكاء الاجتماعي وقد تراوحت أعمارهن بين (17-24) سنة، واستخدمت الباحثة المـنهج الوصـفي الارتباطي، وأسفرت نتائج الدّراسة عن وجود ارتباط ايجابي ذو دلالة إحصائية بـين درجـات فاعلية الذات وكلا من درجات دافعية الإنجاز والذكاء الوجداني في أبعاده، ووجود فـروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الطالبات مرتفعات ومنخفضات دافعية الإنجاز في درجـة فاعليـة الذات لصالح مرتفعات الإنجاز.

وأجرت حماد (2008) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى دافعية معلمي المدارس الخاصة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي. تكونت عينة الدّراسة من (300) معلم ومعلمة إذ تم أخـذ (3) معلمين أو معلمات مقابل كل مدير مدرسة إذ بلغ عدد المديرين (100) مدير ومـديرة أي بنسبة 50% من المديرين. استخدمت الدّراسة استبانه الدّافعية، واستبانه الأداء الوظيفي. أشارت نتائج الدّراسة إلى أن مستوى الدّافعية لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان كان مرتفعاً. كما أشارت نتائج الدّراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر مديري المدارس كان مرتفعاً. ووجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين مستوى الدّافعية والأداء الوظيفي، وهذا يشير إلى أن كل زيادة فـي الدّافعيـة يصاحبها زيادة في الأداء الوظيفي، والعكس صحيح كل زيادة في الأداء يصاحبها زيـادة فـي الدّافعية.

وهدفت دراسة سميرات(2011) التعرف إلى درجة ممارسة مديري المـدارس الثانويـة الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم. تكونت عينة الدّراسة من (324) معلماً ومعلمةً، منهم (148) معلماً و(176) معلمةً. استخدمت الباحثة مقياس القيادة التحويليـة، ومقياس الدّافعية. توصلت الدّراسة إلى إن مستوى دافعية المعلمين نحو عملهم فـي المـدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم كان متوسطاً. وعدم وجود فـروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha$= 0.05) في مستوى دافعية المعلمين نحـو عملهـم فـي المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلميهم تبعـاً للمؤهـل العلمي، والخبرة التعليمية، والجنس.

**الدراسات الأجنبية**

أجرىماننغ (Manning,2003). دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى دافعية العمـل والرضا الوظيفي لدى مدرسي الكلية في إحدى كليات السود، والعوامل الجاذبة لأعضاء هيئـة التدريس نحو تدريس العلوم في (34) كلية حكومية و(33) كلية خاصـة مـن الكليـات التـي تخصص للسود فقط. تكونت عينة الدّراسة من (485) من أعضاء هيئة التـدريس. اسـتخدمت الدّراسة الاستبانة في عملية جمع البيانات. أشارت نتائج هذه الدّراسة أن معظم كليات المجتمـع

الخاصة بالسود توظف أعضاء هيئة التدريس من نفس المنطقة التي تتواجد فيها الكليـــة، كمـــا أشارت النتائج أن دافعية العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين فـــي هـــذه الكليات كانت بدرجة متوسطة.

وقامت براون(Brown ,2007). بدراسة هدفت لمقارنة تصورات المعلمين حول دافعيتهم الداخلية والخارجية في ضوء متغيرات نوع العمل (معلم، مدير)، سنوات الخبرة، الجنس. تكونت عينة الدّراسة من (793) معلماً، و(90) مدير مدرسة، قاموا بالإجابة علـــى مقيـــاس الدّافعيـــة الداخلية والخارجية، مكون من نسخة للمعلم، ونسخة للمدير. أشارت النتائج إلـــى أن مـــستوى الدّافعية لدى المعلمين كان يتراوح ما بين متوسط إلى مرتفع، وهذا ينطبق أيضاً علـــى النتـــائج المسجلة لدى عينة المديرين. وأشارت النتائج إلى وجود فروق في مستوى الدّافعية بين المعلمين والمديرين ولصالح مديري المدارس، كما أشارت النتائج أيضاً لوجود اثر دال إحصائيا للجـــنس على مستوى الدّافعية الخارجية للمعلمين لصالح الإناث. وبينت النتائج عدم وجود فروق دالـــة إحصائيا لمستوى الدّافعية الداخلية والخارجية تعزى لمتغيرات نوع العمل معلم، مدير مدرســـة، وسنوات الخبرة، معلم جديد، معلم من 5-10، معلم خبير.

وأجرى كان وارباكيو(Can & Arabacio, 2009) دراسة هدفت إلـــى الكـــشف عـــن معتقدات المعلمين المعرفية ومستوى المعرفة لديهم وأثرها على دافعيتهم للعمل في ضوء بعض المتغيرات. وتكونت عينة الدّراسة من (73 ) معلماً ومعلمة من المعلمين في تركيا مـــنهم (35) في المرحلة الأساسية و(38) يدرسون مادة العلوم فقط، وتوزعوا على الجنسين (46 إناثاً، 27 ذكوراً). وتم استخدام مقياس المعتقدات المعرفية العلمية EBS ومقياس دافعية التدريس. بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس أو للمرحلة الدراســـية إذ إن المعلمين يرون أن المعرفة العلمية يجب أن تقوم على الحقائق المستخلصة من التجريب المباشر مما يثير لديهم الرغبة والدّافعية لنقل المعرفة لطلابهم. كما بينت الدّراســـة أن أهـــم معتقـــدات المعلمين المبدأ القائل (أن التعلم يحدث إذا تم بذل الجهد، ومن ثم تطبيق الناتج عمليا في واقـــع الحياة اليومية) ويحتاج ذلك لدافع واستثارة لكل من المعلم والمتعلم.

وهدفت دراسة بوب و ديكسون و جروف( Pop, Dixon,Grove,2010) إلى الكـــشف عن خبرات المعلمين نحو مشاريع الطلاب العلميـــة، ومـــستوى الدّافعيـــة التدريـــسية لـــديهم،

وتوقعاتهم، والتغيرات في التدريس خلال السنة الدراسية. تكونت عينة الدّراسة من (67) معلماً ومعلمة من المعلمين الذين تم اختيارهم عشوائياً من مجموعة من المدارس الثانوية والمتوسطة في ولاية نيوجيرسي الأمريكية. استخدمت الدّراسة الاستبانة في عملية جمع البيانات. أشارت النتائج لوجود فروق في مستوى دافعية التدريس لدى المعلمين تعزى إلى مستوى المدرسة (متوسطة، ثانوية) ولصالح معلمي المدارس المتوسطة . وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق في مستوى الدّافعية نحو التدريس تعزى إلى الخبرة ولصالح المعلمين ذوي الخبرة القليلة. كما بينت النتائج عدم وجود فروق تعزى للجنس في مستوى الدّافعية نحو التدريس.

وهدفت دراسة روبرتسون(Robertson,2010 ). إلى الكشف عن مستوى الفروق في دافعية التدريس بين المعلمين في كل من الولايات المتحدة والصين. تكونت عينة الدّراسة من عينتين فرعيتين، العينة الأولى تكونت من (94) معلمة من معلمات العلوم في الولايات المتحدة و (107) من المعلمين في الصين. استخدمت الدّراسة مقياس دافعية التدريس لدى المعلمين في الولايات المتحدة، مقياس بيلتيرو سيجون وليجو (2002) لدى المعلمين في الصين، في عملية جمع البيانات. أشارت النتائج لوجود فروق دالة احصائياً في مستوى دافعية التدريس بين المعلمين في كل من الصين والولايات المتحدة ولصالح المعلمين في الصين. وعدم وجود فروق تعزى إلى الجنس في مستوى دافعية التدريس لدى المعلمين في كل من أمريكا والصين.

وقام نوبينا(Nbina,2010 ). بدراسة هدفت للتعرف على استراتيجيات الدّافعية التي يستخدمها المعلمون في المرحلة الثانوية لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين في نيجيريا. تكونت عينة الدّراسة من (40) معلما، استخدمت الدّراسة مقياسين مقياس عوامل الدّافعية لدى المعلمين ومقياس تقييم نشاطات العلوم داخل الغرفة الصفية في عملية جمع البيانات. أشارت النتائج إن دافعية المعلمين في نيجريا كانت منخفضة، وإن هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الراتب، والعبىء الدراسي وبين دافعية المعلمين بشكل عام.

وأجرى علام وفريد(Alam & Farid, 2011). دراسة هدفت إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في دافعية المعلمين. تكونت عينة الدّراسة من (80) معلماً ذكراً تم اختيارهم من عشرة مدارس أساسية وثانوية في مدينة روالبندي الباكستانية. ولتحقيق هدف الدّراسة تم تطبيق استبيان

مكون من (58) فقرة للتعرف على آراء المعلمين حول العوامل المثيرة لدافعيتهم أثناء تـــدريس العلوم. وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائيا بينت الدّراسة وجود عدد من العوامل التي تحد من دافعية المعلمين ومنها الوضع الاقتصادي- الاجتماعي للمعلم، وضـــغط العمـــل، و ســـلوكيات الطلاب. أما العوامل المثيرة للدافعية فهي الأمن الوظيفي، التدريب والتنمية المهنية والمكافـــآت والحوافز.

**التعقيب على الدراسات السابقة**

من خلال الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة نجدها في غالبيتها أشارت إلى إن دافعية المعلمين نحو مهنة التدريس كانت مرتفعة كدراسة (حماد، 2008؛ الظفيري، 2006؛ مـــذكر، 2006)، وبعضها أشار إلى أن مستوى دافعية المعلمين جـــاءت بدرجـــة متوســـطة كدراســـة (سميرات)،و (Wang؛2011)، وبعضها أشار إلى إن دافعية المعلمين نحو مهنة التدريس كانت منخفضة كدراسة (Nbina, 2010)، ومنها ما أشار إلى أن عامل الخبرة كان له أثـــر فـــي دافعية المعلمين؛ بمعنى أنة كلما زادت الخبرة زادت الدّافعية لدى المعلمين كدراسة (الظفيـــري، 2006؛ Pop,etal.,2010)، في حين أشارت دراسة ( سميرات، 2011؛ مذكر، 2006) إلى عدم وجود فروق في الدّافعية لدى المعلمين يعزى لمتغير الخبرة، كما أشارت دراسة (سميرات، 2011؛Robertson,2010) إلى عدم وجود فروق في الدّافعية لدى المعلمين يعـــزى لمتغيـــر الجنس، في حين أشارت دراسة (Guzel,2011) إلى أن المزايا التي يحصل عليها المعلمـــون تلعب دوراً في زيادة دافعية المعلمين؛ أي كلما زادت تلك المزايا زادت الدّافعية لدى المعلمين.

**وما يميز الدّراسة الحالية عن الدراسات السابقة يتمثل في:**

- هدفها، حيث تهدف هذه الدّراسة إلى التعرف على مستوى دافعية معلمي المدارس الأقل حظاً نحو العملية التعليمية.
- تم إجراء هذه الدّراسة في المدارس الأقل حظاً في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق للعام الدراسي 2014-2015.
- من المتوقع أن تلفت نتائجها أنظار الدارسين إلى البحث في هذا المجال.

يمكن إجمال ما استفاد منه الباحث من الدراسات السابقة كالآتي:

- الاطلاع على مختلف الدراسات العربية والأجنبية التي لم يطلع عليها الباحث مسبقا.
- تكوين تصور واضح لصياغة أهداف الدّراسة.
- بناء الإطار النظري.
- الاستعانة بالمصادر التي تناولتها تلك الدراسات، ومعرفة منهجيتها وطبيعة المتغيـــرات التي تناولتها.
- الاستفادة من الدراسات في مناقشة النتائج.

# الفصل الثالث

## الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدّراسة، ومجتمع الدّراسة وعينتها وأدوات الدّراسة التي تم استخدامها والإجراءات اللازمة للتحقق من صدق وثبات أداة الدّراسة والإجراءات والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات للوصول إلى معرفة نتائج الدّراسة.

**منهجية الدّراسة:**

تقوم الدّراسة الحالية على المنهج الوصفي، وذلك لملائمتها لمشكلة الدّراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال بناء استبانة تم توزيعها على العينة للوصول إلى نتائج الدّراسة.

**مجتمع الدّراسة:**

تكون مجتمع الدّراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية الأقل حظاً في مديرية تربية قصبة المفرق في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية المفرق، وقد بلغ عددهم الإجمالي حوالي (860) معلماً ومعلمة، موزعين على (21) مدرسة للإناث و(16) مدرسة للذكور، حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي (2015/2014).

**عينة الدّراسة:**

في ضوء طبيعة مجتمع الدّراسة في محافظة المفرق فإنّ هذا المجتمع يناسبه العينة الطبقية العشوائية حيث تم اختيار (385) معلما من معلمي المدارس الأقل حظا في لواء قصبة المفرق تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدّراسة، جدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة.

**الجدول (1)**
**توزع أفراد العينة حسب متغيرات الدّراسة**

| المتغيرات | مستويات المتغيرات | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|
| **الجنس** | ذكر | 123 | 31.9 |
| | أنثى | 262 | 68.1 |
| | **الكلي** | 385 | 100.0 |
| **المؤهل العلمي** | بكالوريوس فأقل | 258 | 67.0 |
| | دراسات عليا | 127 | 33.0 |
| | **الكلي** | 385 | 100.0 |
| **الخبرة العملية** | أقل من 5 سنوات | 83 | 21.6 |
| | 5- 10 سنوات | 134 | 34.8 |
| | 10 سنوات فأكثر | 168 | 43.6 |
| | **الكلي** | 385 | 100.0 |

يظهر الجدول (1) أن الذكور شكلوا ما نسبته 31.9% من أفراد العينة، وفيما يخص المؤهل العلمي شكل حملة درجة البكالوريوس فأقل 67.0%، وأخيراً شكل أفراد العينة ضمن فئة الخبرة أقل من 5 سنوات 21.3% وفئة 5-10 سنوات 34.8%، وفئة 10 سنوات فأكثر 43.6%، بمعنى أن غالبية أفراد العينة كانوا من الإناث، وحملة درجة بكالوريوس فأقل وضمن فئة خبرة 10 سنوات فأكثر.

**أداة الدّراسة:**

تشتمل الدّراسة الحالية استبانة قام الباحث بتطويرها من خلال اطلاعه على الأدب النظري والدراسات السابقة وقد أعدَّ الباحث هذه الاستبانة بعد مراجعته للأدب النظري، ليتطلب المتغير أداة لقياسه، كدراسة (حماد، 2008) ودراسة (الظفيري، 2006) ودراسة (مذكر، 2006) وهي:

**استبانة مستوى دافعية معلمي المدارس الأقل حظاً:**

للإجابة عن أسئلة الدّراسة ذات الصلة بدافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً، قام الباحث بتطوير استبانة لتحقيق هذا الهدف، إذ تم تطويرها من خلال الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمستوى دافعية معلمي المدارس الأقل حظاً مثل دراسة مذكر (2006)، ودراسة حماد (2008)، وتشتمل الاستبانة على جزأين هما:

- يتناول الجزء الأول المعلومات الشخصية لعينة الدّراسة، والتي تمثل المتغيرات المستقلة مثل الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية.
- يتناول الجزء الثاني فقرات الاستبانة، والتي تتكون بصورتها الأولية من (50) فقرة، موزعة على أربعة مجالات هي: المجال الأول المثابرة وفقراته (1- 12)، ومجال تحمل المسؤولية وفقراته (13-25)، ومجال التفوق والمنافسة وفقراته (26-46)، والمجال الرابع المكافآت المادية (47-50) انظر ملحق (1).

**صدق الأداة:**

تم التحقق من صدق أداة الدّراسة بطريقة صدق المحتوى وذلك بعرضهما على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (21) من أساتذة الإدارة التربوية والقياس والتقويم وعلم النفس التربوي والإدارة العامة وأصول التربية والمناهج، من أساتذة الجامعات الأردنية كما في الملحق (2) وقد طلب من المحكمين تنقيح ومراجعة الاستبانة من حيث درجة وضوح الفقرات وجودة الصياغة اللغوية ودرجة انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرون أنها لا تحقق الهدف من الاستبانة حيث جمعت البيانات من المحكمين وبعد ذلك تم إعادة صياغتها وفق ما اتفق عليه (80%) من المحكمين.

**ثبات أداة الدّراسة**

تم التأكد من ثبات الأداة مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، حيث تم تقييم تماسك المقياس بحساب Chronbach Alpha حيث أن أسلوب كرونباخ آلفا يعتمد على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وهو يشير إلى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات المقياس، إضافة لذلك فإنّ معامل آلفا يزود بتقدير جيد للثبات. وللتحقق من ثبات الدّراسة بهذه الطريقة طبقت معادلة كرونباخ آلفا على درجات أفراد عينة الثبات لعينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدّراسة، والجدول (2) يبين قيم اختبار كرونباخ آلفا للمجالات والأداة ككل، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدّراسة.

**الجدول(2)**

**قيم اختبار كرونباخ آلفا لمجالات الدّراسة**

| مجالات الدّراسة | قيمة آلفا |
|---|---|
| المثابرة | 0.70 |
| تحمل المسؤولية | 0.73 |
| التفوق والمنافسة | 0.80 |
| الاستبانة ككل | 0.85 |

يبين الجدول (2) معاملات الثبات هذه على تمتع الأداة بصورة عامة بمعامل ثبات عال (0.85) على قدرة الأداة على تحقيق أغراض الدّراسة،حيث يتضح من الجدول أن أعلى معامل ثبات للاستبانة حققه مجال التفوق والمنافسة وهو (0.80)، وفيما يلاحظ أن أدنى معامل ثبات

هو (0.70) حققه مجال المثابرة. وهو ما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الاستبانه نتيجة تطبيقها.

**متغيرات الدّراسة**

تشتمل الدّراسة على المتغيرات الآتية:

**المتغيرات المستقلة**، وتشتمل:

- الجنس وله فئتان: (الذكور والإناث).
- الخبرة التدريسية، ولها ثلاث فئات، هي: ( أقل من 5 سنوات)،( من 5- أقل من 10 سنوات)، (من 10 سنوات فأكثر).
- المؤهل العلمي، وله مستويان: هي: بكالوريوس، دراسات عليا.

**المتغيرات التابعة:**

دافعية المعلمين نحو التعليم في المدارس الأقل حظاً، كما هي في أداة الدّراسة.

**إجراءات الدّراسة:**

لتحقيق أهداف الدّراسة والإجابة عن أسئلتها، سيقوم الباحث بإتباع عدد من الإجراءات وهي على النحو التالي:

1-قام الباحث بالرجوع إلى الأدبيات السابقة والمرتبطة بتقييم دور المعلم من أجل العمل على تحديد مشكلة الدّراسة وأسئلتها ومتغيراتها.

2-تحديد مجتمع الدّراسة وعينتها والذي قام الباحث بإجراء الدّراسة عليه وذلك بعد الرجوع إلى المنطقة التعليمية في قصبة المفرق.

3-استخدم الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة من أجل تحديد حجم عينة الدّراسة بعد الحصول على الأعداد الحقيقية للمعلمين في المدارس الأقل حظاً في المفرق.

4-قام الباحث بأخذ كتاب تسهيل مهمة من عمادة البحث العلمي ملحق (3).

5-قام الباحث بجمع البيانات وتحليلها إحصائياً وتفسيرها ومناقشتها.

6-قام الباحث بتقديم المقترحات والتوصيات في ضوء النتائج.

**المعالجة الإحصائية:**

للإجابة على أسئلة الدّراسة قام الباحث باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقــرات مجالات مستوى دافعية المعلمين في المدارس.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الثلاثـــي (3- way Anova) لإيجـــاد الفروق الناتجة عن متغيرات الدّراسة.

# الفصل الرابـــع

## نتائـــــــج الدّراسة

يتناول هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدّراسة، وقد عرضت النتائج فـــي ضـــوء سؤالي الدّراسة، وعلى النحو الآتي:

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظا في مديرية التربية والتعليم لواء قصبة المفرق؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات مستوى دافعية المعلمين في المدارس، والجداول التالية تبين ذلك:

**جدول (3)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق وعلاقتها ببعض المتغيرات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية**

| الرتبة | الرقم | المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | المجال الأول: المثابرة | 4.04 | 0.495 | مرتفع |
| 2 | 2 | المجال الثاني: التفوق والمنافسة | 3.49 | 0.514 | مرتفع |
| 3 | 3 | المجال الثالث: تحمل المسؤولية | 3.97 | 0.576 | متوسطة |
| | | المجالات ككل | 1.150 | 0.2585 | مرتفع |

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (3.49-0.514)، حيــث جاء المجال الأول المثابرة في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.04)، بينمـا جـاء المجال الثالث تحمل المسؤولية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.97)، وبلغ المتوسط الحسابي ككل (1.150).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

**المجال الأول: المثابرة**

**الجدول (4)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المثابرة**

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | التقدير |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | أقوم بعملي كما يمليه علي واجبي وضميري | 4.65 | .486 | 1 | مرتفعة |
| 2 | أبذل قصار جهدي من أجل تحسين قدراتي التعليمية | 4.32 | .788 | 2 | مرتفعة |
| 3 | أنجز الأعمال السهلة لأنها مضمونة النجاح | 4.27 | .886 | 3 | مرتفعة |
| 4 | أنجز عملي ولو كان في ظروف صعبة | 4.17 | .761 | 4 | مرتفعة |
| 5 | أقوم بتأدية الأعمال المطلوبة مني مهما كلف الأمر ذلك. | 4.12 | 1.65 | 5 | مرتفعة |
| 6 | أبذل جهدا كبيرا للحصول على تقييم عالٍ | 4.10 | .892 | 6 | مرتفعة |
| 7 | أتجنب عندما توكل إلي أعمال صعبة | 2.66 | 1.21 | 7 | متوسطة |
| | المستوى ككل | 4.04 | .495 | مرتفعة | |

يشير الجدول السابق إلى مجال المثابرة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.65،2.66) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام للمستوى البالغ (4.04). إذ جاءت الفقرة التي تنص على"أقوم بعملي كما يمليه علي واجبي وضميري." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.65) وانحراف معياري (0.486) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام تليها الفقرة التي تنص على "أبذل قصار جهدي من أجل تحسين قدراتي التعليمية." بمتوسط حسابي(4.32) وانحراف معياري (0.788) بدرجة تقيم مرتفعة. فيما حصلت الفقرة التي تنص على"أتجنب عندما توكل إلى أعمال صعبة." على المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.66) وانحراف معياري بلغ (1.21) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.

**المجال الثاني: تحمل المسؤولية**

**الجدول (5)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تحمل المسؤولية**

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | التقدير |
|---|---|---|---|---|---|
| 8 | أحرص على إنهاء عملي المطلوب مني بنجاح | 4.45 | .822 | 1 | مرتفعة |
| 9 | أتحمل مسؤولية الفشل بقدر مسؤوليتي عن النجاح | 4.24 | .681 | 2 | مرتفعة |
| 10 | أوأدي عملي بعدما أفكر بمراحله الرئيسية | 4.11 | .694 | 3 | مرتفعة |
| 11 | اختار أقراني من المعلمين الجادين | 4.02 | .937 | 4 | مرتفعة |
| 12 | ابدي عدم الارتياح عند الفشل في أداء المهمة المطلوبة | 3.97 | .958 | 5 | مرتفعة |
| 13 | أفضل القيام بالأعمال التي تتطلب مهارة عالية | 3.93 | .816 | 6 | مرتفعة |
| 14 | ينتابني القلق من سوء أداء المهمات | 3.71 | 2.21 | 7 | مرتفعة |
| 15 | اختار الأعمال البسيطة تجنبا للفشل | 2.90 | 1.22 | 8 | مرتفعة |
| 16 | ينتابني الكسل حينما لا يكون هناك منافس | 2.80 | 1.23 | 9 | متوسطة |
| 17 | أتجنب الالتزام بما تعهدت به | 2.21 | 1.41 | 10 | منخفضة |
| 18 | أتهرب من تحمل المسؤولية | 2.11 | 1.18 | 11 | منخفضة |
| | المستوى ككل | 3.49 | .514 | متوسطة | |

يشير الجدول السابق إلى مجال تحمل المسؤولية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.45،2.11) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام للمستوى البالغ (3.49). إذ جاءت الفقرة التي تنص على"أحرص على إنهاء عملي المطلوب مني بنجاح." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.822) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام تليها الفقرة التي تنص على "أتحمل مسؤولية الفشل بقدر مسؤوليتي عن النجاح." بمتوسط حسابي(4.24) وانحراف معياري (0.681) بدرجة تقيم مرتفعة. فيما حصلت الفقرة التي تنص على"أتهرب من تحمل المسؤولية." على المرتبة الحادية عشر والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.11) وانحراف معياري بلغ (1.18) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.

**المجال الثالث: التفوق والمنافسة**

**الجدول (6)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التفوق والمنافسة**

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب الفقرة | التقدير |
|---|---|---|---|---|---|
| 19 | أسعى للتقرب من الأشخاص المتميزين للاستفادة من خبراتهم | 4.38 | .754 | 1 | مرتفعة |
| 20 | أبذل قصارى جهدي لتطوير أدائي التعليمي | 4.28 | .749 | 2 | مرتفعة |
| 21 | أبذل جهدا كبيرا للحصول على أعلى النسب التحصيلية لطلبتي | 4.24 | .818 | 3 | مرتفعة |
| 22 | أفضل الأعمال التي تظهر مقدرتي | 4.22 | .746 | 4 | مرتفعة |
| 23 | أتقن أعمالي بدرجة عالية. | 4.19 | .739 | 5 | مرتفعة |
| 24 | أحرص على أن أكون دائما مبادرا | 4.10 | .780 | 6 | مرتفعة |
| 25 | أتابع المستجدات الحديثة في طرائق التدريس لتطوير مقدرتي التدريسية. | 4.08 | .826 | 7 | مرتفعة |
| 26 | أحبذ منافسة الآخرين للحصول على التفوق | 4.05 | .918 | 8 | مرتفعة |
| 27 | أهتم بالإطلاع على نجاحات الآخرين والاقتداء بهم. | 3.91 | .852 | 9 | مرتفعة |
| 28 | أتطلع لتقييم أدائي من قبل المدير | 3.83 | 1.01 | 10 | مرتفعة |
| 29 | أحدد معايير أداء عالية أحاول الوصول إليها. | 3.77 | .999 | 11 | مرتفعة |
| 30 | أستخدم تقنيات التعليم الحديثة(الحاسوب) في التدريس لتفعيل عملية التعليم والتعلم. | 3.65 | .940 | 12 | مرتفعة |
| 31 | أسعى دائما للمشاركة في المنافسات على مستوى الدولة(جائزة الملكة رانيا العبد الله). | 2.92 | 1.28 | 13 | متوسطة |
| | المستوى ككل | 3.97 | .576 | مرتفعة | |

يشير الجدول السابق إلى مجال التفوق والمنافسة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.38،2.92) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام للمستوى البالغ (3.97). إذ جاءت الفقرة التي تنص على"أسعى للتقرب من الأشخاص المتميزين للاستفادة من خبراتهم." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.38) وانحراف معياري (0.754) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام تليها الفقرة التي تنص على "أبذل قصارى جهدي لتطوير أدائي

التعليمي." بمتوسط حسابي(4.28) وانحراف معياري (0.749) بدرجة تقـيم مرتفعـة. فيمـا حصلت الفقرة التي تنص على"أسعى دائما للمشاركة في المنافسات على مستوى الدولة(جـائزة الملكة رانيا العبد الله)." على المرتبة الثالثة عشر والأخيـرة بمتوسـط حـسابي بلـغ (2.92) وانحراف معياري بلغ (1.28) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحـصائية عنـد مـستوى دلالـة ($\alpha = 0.5$) في مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظا في مديرية التربية والتعلـيم للواء قصبة المفرق تعزى للمتغيرات التالية (الجنس والخبرة والمؤهل العلمي)؟**

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الثلاثـي (**3-way ANOVA**) لإيجـاد الفروقات تبعا لمتغيرات الدّراسة.

**الجدول (7)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدّراسة على مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظا على حسب متغيرات الدّراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية).**

| المتغيرات | | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الجنس | ذكر | 123 | 3.74 | .550 |
| | أنثى | 262 | 3.88 | .342 |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس فأقل | 258 | 3.84 | .416 |
| | دراسات عليا | 127 | 3.82 | .440 |
| الخبرة العلمية | أقل من 5 سنوات | 83 | 3.95 | .417 |
| | 5–10 سنوات | 134 | 3.84 | .377 |
| | 10 سنوات فأكثر | 168 | 3.78 | .451 |

يظهر الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على حـسب متغيـرات الدّراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية) بالاعتماد على المجال الكلي، أما فيما يتعلـق بمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، فقد أظهرت النتائج إن المتوسط الحسابي لفئة الإناث على المجـال الكلي كان الأعلى بمتوسط حسابي بلغت (3.88)، وانحراف معياري (0.342)، أما المتوسط الحسابي لفئة الذكور على المجال الكلي كان الأقل بمتوسط حسابي بلـغ (3.74)، وانحـراف معياري (0.550)، كذلك يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية على حـسب متغيـر

المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل) هي الأعلى بمتوسط حسابي (3.84)، وانحراف معياري (0.416)، يليه فئة الدراسات العليا بمتوسط حسابي (3.82)، وانحراف معياري (0.440).

أما مستوى الخبرة العملية فقد أظهر الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لفئة الخبرة العملية (أقل من 5 سنوات) على أعلى متوسط حسابي (3.95)، وانحراف معياري (0.417)، يليه فئة (5 – 10 سنوات)، بمتوسط حسابي (3.84)، وانحراف معياري (0.377)، أما الفئة الأقل متوسط حسابي فقد كانت لفئة (15 سنة فأكثر) بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.451).

**جدول (8)**

**تحليل التباين الثلاثي (2×3×4) لأثر متغيرات الدّراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية) على مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظا**

| المصدر | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| الجنس | 1.096 | 1 | 1.096 | 6.497 | .011* |
| المؤهل العلمي | .003 | 1 | .003 | .018 | .892 |
| الخبرة العملية | .560 | 2 | .280 | 1.659 | .192 |
| الجنس*المؤهل العلمي | .632 | 1 | .632 | 3.744 | .054* |
| الجنس*الخبرة العملية | .518 | 2 | .259 | 1.535 | .217 |
| المؤهل العلمي*الخبرة العملية | .020 | 2 | .010 | .058 | .943 |
| الجنس*المؤهل العلمي*الخبرة العملية | 1.004 | 1 | 1.004 | 5.950 | .015* |
| الخطأ | 63.097 | 374 | .169 | | |
| المجموع | 5745.844 | 385 | | | |

**يظهر جدول تحليل التباين الثلاثي لأثر متغيرات الدّراسة ما يلي:**

1-وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.5$)تعزى إلى متغير الجنس على المجال الكلي حيث كانت قيمة ف (6.497)، وبدلالة إحصائية (0.011).

2-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha$ >0.05) تعزى إلى متغير المؤهل العلمي على المجال الكلي حيث كانت قيمة ف (0.018)، وبدلالة إحصائية (0.892).

3-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.5$) يعزى إلى الخبرة العملية على المجال الكلي حيث كانت قيمة ف (1.65)، وبدلالة إحصائية (0.192).

4-وجود تفاعل لأثر كل من الجنس، المؤهل العلمي و الخبرة العملية على المجال الكلـــي، حيث كانت قيمة ف (5.95)، وبدلالة إحصائية (0.015).

## الفصل الخامس

## مناقشة النتائج وتوصياتها

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدّراسة، والتوصيات والمقترحات التي صيغت في ضوء النتائج.

**مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً في مديرية التربية والتعليم لواء قصبة المفرق؟**

كشفت نتائج هذا السؤال إلى مستوى دافعية المعلمين في المدارس كانت بدرجة مرتفعة، لقد تناول الباحث في هذا السؤال آراء المعلمين والمعلمات حول دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً من خلال محاور وفقرات الاستبانة التي تم إعدادها لتشمل مجالات الدّافعية في هذا المجال، ومن خلال آراء المعلمين والمعلمات فقد تبين إيجابية آراءهم حول مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظاً في مدارسهم ضمن حدود البيئة المكانية والزمانية التي تمت فيها الدّراسة الحالية.

فجاء مجال "المثابرة في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي للأداة ككل وبدرجة مرتفعة، وجاء مجال "التفوق والمنافسة" في المرتبة الثانية للأداة ككل بدرجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال "تحمل المسؤولية" للأداة ككل بدرجة متوسطة.

وربما تعزى هذه النتيجة إلى مستوى دافعية المعلمين ومدى ما يقدموه في المدارس الأقل حظاً لما لها من تأثير إيجابي على العملية التعليمية بكافة أركانها ورغبة المعلم تقديم أفضل ما لديه وبذل المزيد من الجهود من أجل تحسين قدرته التعليمية وإيجاد الحلول لأي مشكلة تواجه المعلم.

وقد يكون شعور المعلم ببعض القصور في العملية التعليمية أو التربوية، هذا القصور يمثل دافعا لديه من اجل الارتقاء بالمستوى العلمي يدفعه إلى المثابرة والتفوق والمنافسة مع المدارس الأخرى من اجل إثبات وجودهم وقدرتهم على المنافسة، أضف إلى ذلك إلى أن السبب في تلك الدافعية قد يعزى إلى وجود حوافز مادية ما يسمى (بدل غربة) أو أجور نقل.

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة الظفيري (2006) ودراسة مذكر (2006) ودراسة حماد (2008)، ودراسة البدور (2006)، التي أظهرت أن مستوى دافعية المعلمين في المدارس الثانوية جاءت بدرجة مرتفعة.

فيما اختلفت نتائج هذه الدّراسة مع دراسة سميرات (2011) ودراسة ( MANNING, 2003)، ودراسة الزعبي (2003) والتي أظهرت بأن الدّافعية لدى المعلمين كانت بدرجة متوسطة. وأما دراسة (BROWN, 2007) التي تراوحت فيها دافعية المعلمين ما بين متوسط ومرتفع، وأما دراسة (NBINA, 2010) التي أظهرت انخفاضا في دافعية المعلمين.

**المجال الأول المثابرة**

يتضح من مجال "المثابرة" أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال تراوحت ما بين متوسطة ومرتفعة حيث جاء مستوى المجال ككل بدرجة مرتفعة، حيث نالت الفقرات (1، 3، 2، 4، 6،7) درجة مرتفعة والفقرة (5) جاءت بدرجة متوسطة. إذ جاءت الفقرة (1) والتي تنص "أقوم بعملي كما يمليه علي واجبي وضميري." في المرتبة الأولى بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام تلتها الفقرة (3) التي تنص "أبذل قصار جهدي من أجل تحسين قدراتي التعليمية." بدرجة تقييم مرتفعة. فيما حصلت الفقرة (5) التي تنص "أتجنب عندما توكل إلي أعمال صعبة." على المرتبة السابعة والأخيرة بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للمجال.

وقد يعزو الباحث السبب في ذلك إلى دافعية المعلم في ممارسة مجال المثابرة دون غيرها من المجالات، فالمعلم يكون احساسه بالمسؤولية كبيرة ويؤدي عمله من اجل ارضاء ضميره أولا لان ذلك يؤدي بالنتيجة إلى الراحة النفسية والاطمئنان ولا ينسى أن العمل الوظيفي هو باب الرزق بالنسبة للمعلم لذلك عليه أن يبذل قصارى جهده من اجل الارتقاء بقدراته النعليمية التي تمكنه من أداء أعماله بشكل جيد ومقبول وقد يكون الدافع نفسي ذاتي حيث يسعى المعلم إلى إشباعها من خلال بعض الحاجات وميله ومقاومته المستمرة لما يحيط به من العوامل والمعيقات المحبطة في سبيل تحقيقه لهدفه وإشباعه لحاجته والتي بدورها تنشأ من خلال التغيرات الداخلية التي ترجع للعوامل والمثيرات الخارجية المحيطة والتي تعترضه في مراحله المختلفة.

كما ويعزو أيضا إلى أن مجال المثابرة يساعده في التغلب على حالة الكسل والقصور، كما وأن ظهور العوامل الخارجية تؤثر في مجال المثابرة إلا أن قدرة المعلم في استغلال العوامل الخارجية وتحفيزه لمواجهة هذه الغايات من أجل الوصول إلى هدف معين، للتغلب على

العقبات بالكفاح والمجاهدة لأداء المهام الصعبة الموكلة إليه وتناوله للأفكار وتنظيمها بسرعة وبطريقة استقلالية حيث يعدّ مجال المثابرة ليس شيئا ماديا يمكن رؤيته إنما هي حالة يستنتجها المعلم من خلال استخدامه لسلوكات مختلفة وهي الحالة التي تثير المعلم من خلال تنشيطه وتوجيهه وتحمله لتحقيق هدف معين بأحسن مستوى ليتم بذلك رضا رؤسائه وطلبته ويسهل أمامه الترقية والتقدم.

كما يعزو الباحث ذلك إلى ما يتلقاه من مكافآت وعبارات تشجيعية وتقدير، فضلا في حصوله على مكانة اجتماعية معينة بين المعلمين وما تتضمنه من أساليب عديدة والتي تتسم بالحوافر المنشطة لسلوك المثابرة ورغبة المعلم في الحصول على المكافأة أو توقعه للحصول عليها من خلال ممارسته لهذا المجال مما يزيد من فاعليته في العملية التعليمية.

كما وتظهر لدى الباحث من خلال فقرات مجال المثابرة باحتوائه على المثيرات والضغوطات الناتجة من الإدارة المدرسية أو الزملاء وردود فعل المعلم باستجابته وتفاعله مع المثيرات وما يترتب عليها من استجابات لمثير معين سواء أكان داخلياً أم خارجياً وما يترتب عليه من مظاهر معينة يمكن أن يستدل عليها من خلال ما يتعرض له المعلم من استغلاله للوقت وبذله للمزيد من الجهد لتحسين قدرته التعليمية وحصوله على تقييم عالٍ.

**المجال الثاني التفوق والمنافسة**

يتضح من مجال "التفوق والمنافسة" أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين متوسطة إلى مرتفعة، حيث جاء المجال ككل بدرجة مرتفعة، إذ نالت الفقرات (19، 20، 29، 22، 31، 30، 26، 21، 28، 23، 25، 27) درجة مرتفعة، ونالت الفقرة (24) درجة متوسطة، إذ جاءت الفقرة (19) والتي تنص "أسعى للتقرب من الأشخاص المتميزين للاستفادة من خبراتهم." في المرتبة الأولى تليها الفقرة (20) والتي تنص "أبذل قصارى جهدي لتطوير أدائي التعليمي." بدرجة تقييم مرتفعة. فيما حصلت الفقرة (24) والتي تنص "أسعى دائما للمشاركة في المنافسات على مستوى الدولة(جائزة الملكة رانيا العبد الله)." على المرتبة الثالثة عشر والأخيرة بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام وبدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى أنّ ظهور مبدأ المنافسة على نطاق واسع داخل أو خارج المدرسة يمثل حافزاً قوياً لدى المعلم لتحسين العملية التعليمية وتحسين أداء المعلمين،

وأضف إلى ذلك إنَّ المنافسة المفرطة تؤدي إلى ظهور الغيرة التي تدفع بالنتيجة نحو التقدم والتفوق والحصول على أفضل النتائج وهذا يمثل حافزاً قويا يؤدي إلى تحسين أداء المعلمين والتفوق في عمليتهم التعليمية.

كما ويعزو الباحث ذلك إلى ظهور دافع التنافس بشكل واضح بين المعلمين فيتنافسون فيما بينهم في المدرسة فيحاول المعلم في وجود زملائه أن يتفوق عليهم، من أجل الحصول على المناصب العليا والشهرة، وإن الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المعلمين في جميع المجالات المختلفة وميله للتعاون مع الآخرين لتحقيق هدفه.

**المجال الثالث تحمل المسؤولية**

يتضح من مجال "تحمل المسؤولية" أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين منخفضة إلى مرتفعة، حيث جاء المجال ككل بدرجة متوسطة، حيث نالت الفقرات (9، 8، 14، 13، 17، 16، 15، 18) بدرجة مرتفعة ونالت الفقرة (12) درجة متوسطة وأما الفقرات (11، 10) فقد نالت درجة منخفضة، إذ جاءت الفقرة (9) والتي تنص "أحرص على إنهاء عملي المطلوب مني بنجاح." في المرتبة الأولى تليها الفقرة (8) والتي تنص "أتحمل مسؤولية الفشل بقدر مسؤوليتي عن النجاح." بدرجة تقييم مرتفعة. فيما حصلت الفقرة (10) والتي تنص "أتهرب من تحمل المسؤولية." على المرتبة الحادية عشر والأخيرة وبدرجة منخفضة بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن مجال تحمل المسؤولية من المجالات التي يجب أن تتوفر لدى المعلم وذلك لما يلقى على عاتقه الكثير من المسؤوليات وضرورة تحمله تبعة أقواله وأفعاله سواء مع طلبته أو الإدارة المدرسية أو مع زملائه، ولما له من دور في بناء شخصية طلبته ليصبحوا قادرين على مواجهة التحديات والصعوبات ليتمكن الطالب من تخطي أي مشكلة تعترضه على الصّعيد العائلي أو الاجتماعي.

كما يعزو الباحث ذلك إلى قيام المعلم بما أوكل إليه من مهام على أفضل وجه، وأن يتقن العمل الموكل إليه بأمانة وإخلاص متقبلا نتائج تصرفاته، ومعرفة المعلم بكامل مسؤولياته وتصرفاته دليل واضح على ضرورة تربيته لطلبته على تحمل تبعية أقوالهم وأفعالهم دون اللجوء إلى تحميل أخطائنا وعيوبنا للآخرين، وأن هذه التغيرات والتحديات تفيد المعلم في نموه وتطوره ليحسن من أدائه العام، كما يساعد على زيادة الإبداع وثقته بنفسه.

**مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في مستوى دافعية المعلمين في المدارس الأقل حظا في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق تعزى للمتغيرات التالية(الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي)؟**

كشفت نتائج هذا السؤال وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0.05)$ تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0.05)$ تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0.05)$ تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات.

دلت نتيجة هذا السؤال اختلاف آراء المعلمين والمعلمات حول أرائهم في مجالات الدّافعية للتعليم، حيث كانت آراء المعلمات أفضل من آراء المعلمين في الدّافعية والإنجاز في مدارسهن، ويتمثل في اعتقاد المعلمات بأنَّ نجاحهن سوف يعود عليهن ببعض النتائج الايجابية مثل القبول الاجتماعي لهن، لذا نرى الإناث أكثر تنافساً من اجل الكشف عن مظاهر الاقتدار في سلوكهن، وربما تعزى هذه النتيجة إلى الفروق في طبيعة مدارس الإناث التي تختلف عن مدارس الذكور، من حيث الدقة والالتزام، وميل المعلمات إلى استخدامهم لمجالات الدّافعية والانجاز حول الامتيازات والحوافز المقدمة من إدارة المدرسة لهن، إضافة إلى مراقبة المعلمات لكيفية توزيع الأعباء الوظيفية والأنصبة الدراسية، وهذا يؤدي بإدارة المدرسة إلى تحري مزيداً من الحوافز في توزيع الأدوار الوظيفية والمهمات التعليمية، وتوزيع المكافآت والحوافز الوظيفية.

اتفقت نتيجة هذا السؤال في متغير الجنس مع نتيجة براون (Brown, 2007) التي كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدّافعية للمعلمين تعزى إلى الجنس، ولصالح الإناث.

واختلفت مع نتيجة دراسة بوب وديكسون وجروف (pop, Dixon, Grove, 2010)، ودراسة سميرات (2011)، ودراسة البدور (2006) ودراسة كان واراباكيو ( Can & Arabacio, 2009) التي كشفت عن عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0.05)$ تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0.05)$ تعزى لأثر متغير الخبرة العملية.

يظهر من خلال النتيجة السابقة أن المؤهل العلمي للمعلمين والمعلمات، ليس له تأثير في اختلاف وجهة نظرهم حول استخدامهم للدافعية الإنجاز في مدارسهن.

وربما يعود السبب في هذه النتيجة اتفاق الظروف الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات على اختلاف مؤهلهم العلمي، حيث إن وزارة التربية والتعليم لا تفرق بين المعلمين في الأعباء الوظيفية أو التدريسية حسب المؤهل العلمي، إنما يتم توزيع المهمات الوظيفية حسب التشكيلات المدرسية التي يتم تحديدها مسبقاً في بداية العام الدراسي، فالحصص يتم توزيعها بالتساوي، إضافة إلى الأعباء الأخرى مثل الحضور والمناوبة وتربية الصفوف والدوام المدرسي وغيرها من الأعباء الوظيفية الأخرى، وتوزيع هذه المهمات لا فرق فيه بين مؤهلات المعلمين، فجميعهم سواء مهما كان مؤهلهم العلمي ولكن المفاضلة بينهم تكون بتنفيذ المهمات الموكلة لهم.

اتفقت نتيجة هذا السؤال في متغير المؤهل العلمي مع نتيجة دراسة الظفيري (2006) ودراسة مذكر (2006) ودراسة سميرات (2011) والبدور (2006) التي كشفت عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر متغير الخبر العملية.

يظهر من خلال النتيجة السابقة أن الخبرة العلمية للمعلمين والمعلمات، ليس له تأثير في اختلاف وجهة نظرهم حول استخدامهم للدافعية الإنجاز في مدارسهن، حيث تعتبر الخبرات التي يكتسبها المعلم في الموقف التعليمي درجة كبيرة من الأهمية مثل حاجة الانجاز والكفاءة، وربما يعود السبب في هذه النتيجة اتفاق المعلمين والمعلمات في تقارب خبراتهم حيث أن استخدام الخبرة في مجال الدّافعية الإنجاز واستخدامها في مواقف عمله متساوية جدا كما تساعد الخبرة على فاعلية التفاعل بين المعلم وزملائه وبين طلبته وأولياء أمورهم.

اتفقت نتيجة هذا السؤال في متغير الخبرة مع نتيجة دراسة مذكر (2006) ودراسة سميرات (2011) والبدور (2006) ودراسة براون (Brown, 2007) التي كشفت عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير الخبرة العملية.

واختلفت مع نتيجة دراسة الظفيري (2006)، ودراسة بوب وديكسون وجروف (pop, Dixon, Grove, 2010) التي كشفت عن عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير للخبرة العملية.

**التوصيات:**

في ضوء نتائج الدّراسة، قام الباحث بذكر عدد من التوصيات:

1. توفير المزيد من الإمكانات والتسهيلات والدورات التي تمكن المعلمين في المدارس الأقل حظاً من تحمل المسؤولية بشكل أفضل.
2. التركيز على إعطاء دورات متخصص للمعلمين الذكور تهتم بتطوير الدّافعية.
3. إجراء دراسات مماثلة لهذه الدّراسة في باقي المؤسسات التربوية كالجامعات والكليات ورياض الأطفال للكشف عن مستوى الدّافعية فيها.

## قائمة المصادر والمراجع

### المراجع العربية


أبو حطب، فؤاد وصادق، آمال (1994). **علم النفس التربوي**، ط4، القاهرة: مكتبة الإنجلو المصرية.

أبو رياش، حسين والصافي، عبد الكريم وعمّور، أميمة وشريف، سليم (2006). **الدّافعية والذكاء العاطفي**. عمان: دار الفكر.

أبو عون، ضياء يوسف حامد (2014). **الضغوط النفسية وعلاقتها بالدّافعية الإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة.

باهي، مصطفى حسين و شلبي ، أمينة إبراهيم (1999) . **الدّافعية نظريات وتطبيقات**. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

البدور، نجاة (2006). **مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بمستوى الدّافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن**، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: الأردن.

البكري، أمل (2007). **علم النفس المدرسي**. الأردن: دار المعتز للنشر والتوزيع.

بلقيس، أحمد ومرعي، توفيق (1983). **الميسر في علم النفس التربوي**، عمان: دار الفرقان.

بني يونس، محمد(2007). **سيكولوجيا الدّافعية والانفعالات**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الترتوري، محمد عوض والقضاة، محمد فرحان (2006). **المعلم الجديد: دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة**، عمّان: دار الحامد للطباعة والنشر. الأردن.

توق، محيي الدين وقطامي، يوسف وعدس، عبد الرحمن (2003). **أسس علم النفس التربوي**. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

حدة، لوناس، (2013). **علاقة التحصيل الدراسي بدافعية التعلم لـدى المراهـق المتمـدرس (دراسة ميدانية لتلاميذ السنة الرابعة متوسط.** رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أكلي أولحاج –البويرة- الجزائر.

حماد، سها (2006). **مستوى دافعية معلمي المدارس الخاصة في الأردن وعلاقتـه بـأدائهم الوظيفي.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

الخطيب، إبراهيم (2006). **علم النفس المدرسي.** عمان: دار قنديل.

خليفة، عبد اللطيف.( 2006). **الدّافعية الإنجاز.**ط 1 دار غريب للطباعة والنـشر والتوزيـع، عمان :الأردن.

الخوالدة، ناصر أحمد (2005). **مراعاة الفروق الفردية**، عمان: دار وائل للنشر.

درة، عبد الباري إبراهيم والصباغ، زهير نعيم (2010). **إدارة الموارد البشرية فـي القـرن الحادي والعشرين.** ط2. عمان: دار وائل للنشر.

الزعبي، دلال ( 2003 ). **ضغوط العمل وعلاقتها بالدّافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقـسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية**، رسالة دكتوراه ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: الأردن.

الزغول، عماد والهنداوي، علي (2002). **مدخل إلـى علـم الـنفس.ط 1**، الإمـارات: دار الكتاب الجامعي.

الزيات، فتحي(2004). **سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي**، القاهرة: دار النشر للجامعات.

السامرائي، نبيهة.( 2006). **علم النفس الإعلامي :مفاهيم ونظريات.** ط 1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

سـلامة، دلال (2010)، **جريـدة الغـد**، http://taqaddam.org/jo-stories/%D8%B9%D9%86%D8%AF%D9%85%D8%A7-%D8%AA%D9%85%D9%86%D8%AD-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%83%D9%88%D9%85%D8%A7%D8%AA-%D8%A3%D8%A8%D9%86%D8%A7%D8%A1%D9%87%D8%A7-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%85%D9%83-%D8%A8%D8%AF%D9%84%D8%A7%D9%8B-%D9%85%D9%86-%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85%D9%87%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%91%D9%8A%D8%AF، تم استخراجه بتاريخ 1-4-2015.

سميرات، سمر(2011). **درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

الشرقاوي، أنور( 1991).**التعلم نظريات وتطبيق.** مصر: مكتبة الانجلو المصرية.

الطنطاوي، عفت مصطفى (2009). **التدريس الفعال ط1.** عمان: دار المسيرة للنشر.

الطويل، هاني عبد الرحمن (1999). **الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق.** عمان: دار وائل للنشر.

الظفيري، خالد (2006). **الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

عبد الحميد، إبراهيم شوقي (2003). الدّافعية الإنجاز وعلاقاتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية. **المجلة العربية للإدارة،** مج 23 ، ع1.

عبد الفتاح، فوقية (2005). **علم النفس المعرفي بين النظرية والتطبيق**، دار الفكر العربي: مصر.

عبد الهادي، نبيل (2004). **نماذج تعليمية تربوية معاصرة**، دار وائل للنشر: عمان.

العتوم، عدنان؛ وعلاونة، شفيق؛ والجراح، عبد الناصر؛ وأبو غزال، معاوية (2005). **علم النفس التربوي النظرية والتطبيق.** عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عياصرة، علي ( 2006). **القيادة والدّافعية في الإدارة التربوية**، ط 1،دار حامد

القريوتي، محمد قاسم (2012). **السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال**، ط6، عمان: دار وائل للنشر.

قطامي، يوسف وعدس، عبد الرحمن(2002). **علم النفس العام**، عمان: دار الفكر للطباعة.

قطامي، يوسف(1998). **سيكولوجية التعلم والتعليم الصفي.** عمان: دار الشروق.

كوافحة، تيسير (2004). **علم النفس التربوي وتطبيقاته في مجـال التربيـة الخاصـة**، ط1. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

للنشر والتوزيع، عمان : الأردن.

ماهر، أحمد ( 2003). **السلوك التنظيمي مدخل بناء المهـارات. ط** 1، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية : مصر.

مذكر، محمد (2006). **درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لمهارات الاتـصال الفاعـل وعلاقتها بمستوى دافعية المعلمين نحو العمل في دولة الكويت**، رسالة ماجستير غيـر منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

المزروع، ليلى ( 2007). **فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدّافعية الإنجاز والذكاء الوجـداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة**. رسالة ماجستير، كليـة التربيـة، جامعـة أم القـرى، مكـة المكرمـة : الـسعودية. http://www.manhal.net/articles.php?action=show&id=1171 اسـتخرج بتاريخ 2015/3/6.

مقابلة، نصر (1996). العلاقة بين مركز الضبط والاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين في المدارس الثانوية في الأردن، **مجلة علم الـنفس التربـوي**، الـسنة العاشـرة، العـدد (39)،110 – 119.

منسي، محمود(1987). **قراءات في علم النفس**، ط3، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

مواري، ادوارد(1988). **الدّافعية والانفعال** ( ترجمة: د. أحمد عبد العزيز سـلامه ود محمـد عثمان نجاتي). بيروت: دار الشرق، لبنان.

الهنداوي، علي والزغول، عماد(2002). **مبادئ أساسية في علم النفس**. عمـان: دار حنـين للنشر والتوزيع.

الوقفي، راضي (2003). **مقدمة في علم النفس ط3**. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

## المراجع الأجنبية


Alam, M., Farid,S. (2011). "Factors Affecting Teachers Motivation". **International Journal of Business and Social Science**, 2 (1),298-309.

Brookbank, P. (1993). Gender differentiation in leadership style among high school principals in North Carolina (Dissertation Abstracts A5/2). The University of North Carolina at Greensboro، **( ERIC Document Reproduction Service** No : 9317139).

Brown,T.(2007).**Teacher Motivation in Arkansas Schools. A dissertation submitted to the Graduate school university of Arkansas at little rock**.

Can, B. & Arabacio, S. (2009). "The observation of the Teacher Candidates. Epistemological Beliefs and motication According to some Variables**". Procedid Social and Behavioral Sciences**. 1(2). 2799 – 2803.

Evans, L., (2000). "The effects of educational change on moral, job statisfaction and motivation**". Journal of Educational Change**, 1,173-192.

Greenen, J. & Mingchang, W. & Mustapha, R. & Ncube, L .(1998). "Attitudinal and Motivation of Vocational Teacher Regarding Program in Provement**", Journal of Industrial Teacher Education**, 35(3), 6-23.

Guzel, H.(2011)."Investigation of Demographic Properties and Motivation Factors of Physics Teachers". **Educational Sciences: Theory & Practice**, 11(2), 1046-1053.

Nbina, J.B.(2010). "**Re-visiting Secondary School Science Teachers Motivation Strategies to Face the Challenges in the 21st Century**". Academic Leadership, 8 (4),23-23.

Pennington, P, (1998), "**Principal leadership and teacher motivation**" DAI –A 58/08 P 2943.

Pop, M. ; Dixon, P ; Grove, Crissie M. (2010)." Research Experiences for Teachers (RET): Motivation, Expectations, and Changes to Teaching Practices Due to Professional Program Involvement". **Journal of Science Teacher Education**, 21 (2), 127-147.

Robertson, L E .(2010). "**Comparison of Middle School Science Teachers' Motivation and Instruction in China and the United States**". ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, North Carolina State University.

Wang, H.H .(2011). "Testing the Waters in Teaching: A Qualitative Study on Graduate-Level Intern Science Teachers' Motivations for Entry into Teaching in Taiwan". **Online Submission, US-China Education Review**, 3(1), 403-412.

# الملاحق

## الملحق (1)

## الاستبانة بصورتها الأولية

**جامعة آل البيت**

**كلية العلوم التربوية**

**قسم الإدارة التربوية والأصول**

**حضرة الأستاذ الدكتور.........................................................المحترم/ ـــة**

**تحية طيبة وبعد........**

يقوم الباحث بدراسة بعنوان **" مستوى دافعية معلمي المدارس الأقل حظا في لواء قصبة المفرق"**، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية ولتحقيق أغراض الدّراسة، قام الباحث بإعداد استبانة معتمدا على ما جاء في الأدب التربوي، والدراسات السابقة، لذا يُرجى التكرم بتحكيمها وإبداء الرأي في فقراتها ومجالاتها، علما بأن الاستجابة على فقرات الاستبانة ستكون وفق تدريج خماسي.

**شاكرا لكم حُسن تعاونكم**

**الباحث**

**بلال حسن الخوالدة**

**القسم الأول :البيانات الشخصية للمعلم**

يرجى وضع إشارة (√) فيما ينطبق عليك:

**الجنس:** ذكر ◯ أنثى ◯

**المؤهل العلمي:** بكالوريوس فأقل ◯ دراسات عليا ◯

**الخبرة العملية:** أقل من 5 سنوات ◯ من5 – 10 سنوات ◯

أكثر من 10 سنوات ◯

**القسم الثاني: مقياس دافعية المعلمين**

| م | الفقرة | الانتماء للمجال | | السلامة اللغوية | | ملاحظات أخرى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | لا | نعم | لا | |
| **المجال الأول: المثابرة** | | | | | | |
| 1 | أقوم بعملي كما يمليه علي واجبي وضميري | | | | | |
| 2 | أحبذ إنجاز الأعمال السهلة لأنها مضمونة النجاح. | | | | | |
| 3 | أبذل أكبر جهد ممكن من أجل تحسين قدراتي | | | | | |
| 4 | مشكلتي في كسلي الدائم | | | | | |
| 5 | أنجز العمل حتى في الظروف الصعبة. | | | | | |
| 6 | أرفض الاستسلام لضغوط العمل بسهولة | | | | | |
| 7 | يعجبني المثل القائل : لا تؤجل عمل اليوم إلى الغد. | | | | | |
| 8 | أتجنب القيام بالأعمال الصعبة | | | | | |
| 9 | الزمن يمر ببطء أثناء العمل | | | | | |
| 10 | أقوم بما أريد عمله مهما كلفني الأمر | | | | | |
| 11 | أبذل جهدا كبيرا للحصول على أعلى التقديرات | | | | | |
| 12 | أنجز الأعمال الصعبة حتى لو تهرب منها الآخرون | | | | | |
| **المجال الثاني: تحمل المسؤولية** | | | | | | |
| **13** | أعترف بالفشل مثلما أعترف بالنجاح. | | | | | |
| 14 | أحرص على إنهاء عملي بنجاح. | | | | | |
| 15 | أفضل ألا أكون مسئولا عن الآخرين | | | | | |
| 16 | ليس لدي القدرة على الالتزام بما تعهدت به. | | | | | |
| 17 | أشعر بالكسل حين أقوم بعمل دون منافسة احد | | | | | |
| 18 | أعتني باختيار أصدقاء جادين | | | | | |
| 19 | أفكر كثيرا قبل العمل | | | | | |
| 20 | يضايقني سوء أدائي للمهمات | | | | | |
| 21 | أتهرب من التزاماتي ومسؤولياتي | | | | | |
| 22 | أفضل الأعمال التي تتطلب مهارات عالية | | | | | |
| 23 | ليس بوسعي أن أكون مسئولا عن الآخرين | | | | | |
| 24 | يضايقني الفشل عند أداء مهماتي | | | | | |
| 25 | اختار الأعمال السهلة تجنباً لمواجهة المشاكل | | | | | |
| **المجال الثالث: التفوق والمنافسة** | | | | | | |
| 26 | أسعى للتقرب من الأشخاص البارزين لأستفيد من خبراتهم. | | | | | |
| 27 | أحب المنافسة وابذل كل جهدي للتقدم | | | | | |

| الرقم | الفقرة | الانتماء للمجال | | السلامة اللغوية | | ملاحظات أخرى |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | لا | نعم | لا | |
| 28 | منافستي للآخرين مطلب لتفوقي | | | | | |
| 29 | أفكر في إنجازاتي السابقة أكثر مما أفكر في أية أهـداف أخرى | | | | | |
| 30 | أحب الأعمال التي تبرز قدرات كل معلم | | | | | |
| 31 | أتطلع لرؤية تقييمي من المدير بفارغ الصبر | | | | | |
| 32 | أسعى دائما للمشاركة في المنافسات التي تعقد مثل "جائزة المعلم المتميز" | | | | | |
| 33 | أحدد لنفسي معايير أداء عالية | | | | | |
| 34 | أسعى لأن أكون معلما مشهوراً وبارزاً. | | | | | |
| 35 | أتابع أحدث الطرق التدريسية سعيا إلى تطوير قدراتي. | | | | | |
| 36 | أهتم بتطوير طريقتي في أداء عملي | | | | | |
| 37 | أستخدم الحاسوب في أعمالي كسبا للوقت والدقة | | | | | |
| 38 | أسعى لأن أكون متميزاً بين زملائي | | | | | |
| 39 | أهتم بمعرفة حياة الناجحين | | | | | |
| 40 | أعتقد أن التقدم في الحياة أمر عظيم | | | | | |
| 41 | ابذل جهداً كبيراً للحصول على أعلى المعدلات | | | | | |
| 42 | أعتقد أن النجاح بالحياة مسألة حظ | | | | | |
| 43 | مشكلتي إنني غير طموح | | | | | |
| 44 | أحرص على أن أكون دائماً في مركز الصدارة | | | | | |
| 45 | استمتع بالأعمال التي تتطلب مهارات عالية | | | | | |
| 46 | أتقن أعمالي بدرجة عالية | | | | | |
| | **المجال الرابع : المكافآت المادية** | | | | | |
| 47 | يقل حماسي لأداء الأعمال التي لا يقابلها مردود مادي. | | | | | |
| 48 | كلما زادت المكافأة زاد حبي للعمل | | | | | |
| 49 | الأجر الذي أتقاضاه لا يكفي لتلبية متطلبات العيش | | | | | |
| 50 | ما أتقاضاه من أجر مناسب لما أقوم به من واجبات | | | | | |

## الملحق (2)

### أسماء السادة المحكمين

| | الاسم | تخصصه | الجامعة |
|---|---|---|---|
| .1 | أ. د. تيسير الخوالدة | أصول تربية | جامعة آل البيت |
| .2 | أ. د. أيمن احمد العمري | إدارة تربوية | الجامعة الهاشمية |
| .3 | أ.د يزيد الشورطي | أصول التربية | الجامعة الهاشمية |
| .4 | أ.د محمد عاشور | إدارة تربوية | جامعة اليرموك |
| .5 | أ.د احمد البدري | علم النفس | الزرقاء الخاصة |
| .6 | د. عبد الفتاح خليفات | إدارة تربوية | جامعة مؤتة |
| .7 | د. حمود علميات | مناهج لغة عربية | جامعة آل البيت |
| .8 | د. زياد التح | علم نفس | جامعة آل البيت |
| .9 | د. محمد بين خالد | علم النفس | جامعة آل البيت |
| .10 | د. محمد منيزل عليمات | قياس وتقويم | جامعة آل البيت |
| .11 | د. علي القرعان | إدارة أعمال | جامعة آل البيت |
| .12 | د. وليد العواودة | إدارة أعمال | جامعة آل البيت |
| .13 | د. محمد عبود الحراحشة | إدارة تربوية | جامعة آل البيت |
| .14 | د. محمود مقدادي | أصول تربية | جامعة آل البيت |
| .15 | د. محمود خالد الجرادات | إدارة تربوية | الجامعة الهاشمية |
| .16 | د. بكر المواجدة | مناهج وأساليب تدريس | الزرقاء الخاصة |
| .17 | د. رضا المواضية | إدارة تربوية | الزرقاء الخاصة |
| .18 | د. محمد الرشايدة | مناهج وطرق تدريس | الزرقاء الخاصة |
| .19 | د. منيرة الشرمان | إدارة تربوية | جامعة اليرموك |
| .20 | د . محمد صالح بني هاني | إدارة تربوية | جامعة اليرموك |
| .21 | د. احمد محمود رضوان | إدارة تربوية | جامعة اليرموك |

## الملحق (3)

## الاستبانة بصورتها النهائية

**جامعة آل البيت**

**كلية العلوم التربوية**

**قسم الإدارة التربوية والأصول**

**أخي المعلم / أختي المعلمة ..................................................المحترم/ ـــة**

تحية طيبة وبعد......

يقوم الباحث بدراسة بعنوان **" مستوى دافعية معلمي المدارس الأقل حظا في لواء قصبة المفرق"** ، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية ولتحقيق أغراض الدّراسة، قام الباحث بإعداد استبانة معتمدا على ما جاء في الأدب التربوي، والدراسات السابقة، لذا يُرجى التكرم بالإجابة على فقرات الاستبانة بعناية تامة علما ان النتـــائج ستـــستخدم لغايات البحث العلمي فقط.

**شاكرا لكم حُسن تعاونكم**

**الباحث**

**بلال حسن الخوالدة**

**القسم الأول :البيانات الشخصية للمعلم**

يرجى وضع إشارة (√) فيما ينطبق عليك:

**الجنس:** ذكر ◯ أنثى ◯

**المؤهل العلمي:** بكالوريوس فأقل ◯ دراسات عليا ◯

**الخبرة العملية:** أقل من 5 سنوات ◯ من5 – 10 سنوات ◯

أكثر من 10 سنوات ◯

**القسم الثاني: مقياس دافعية المعلمين**

| الرقم | الفقرة | بدرجة عالية جدا | بدرجة عالية | بدرجة متوسطة | بدرجة ضعيفة | بدرجة ضعيفة جدا |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **المجال الأول: المثابرة** | | | | | | |
| 1 | أقوم بعملي كما يمليه علي واجبي وضميري. | | | | | |
| 2 | أنجز الأعمال السهلة لأنها مضمونة النجاح. | | | | | |
| 3 | أبذل قصار جهدي من أجل تحسين قدراتي التعليمية . | | | | | |
| 4 | أنجز عملي ولو كان في ظروف صعبة. | | | | | |
| 5 | أتجنب عندما توكل لي أعمال صعبة. | | | | | |
| 6 | أقوم بتأدية الأعمال المطلوبة مني مهما كلف الأمر ذلك . | | | | | |
| 7 | أبذل جهدا كبيرا للحصول على تقييم عالي. | | | | | |
| **المجال الثاني: تحمل المسؤولية** | | | | | | |
| **8** | أتحمل مسؤولية الفشل بقدر مسؤوليتي عن النجاح. | | | | | |
| 9 | أحرص على إنهاء عملي المطلوب مني بنجاح. | | | | | |
| 10 | أتهرب من تحمل المسؤولية. | | | | | |
| 11 | أتجنب الالتزام بما تعهدت به. | | | | | |
| 12 | ينتابني الكسل حينما لا يكون هناك منافس. | | | | | |
| 13 | اختار أقراني من المعلمين الجادين | | | | | |
| 14 | أوأدي عملي بعدما أفكر بمراحله الرئيسية . | | | | | |
| 15 | ينتابني القلق من سوء أداء المهمات | | | | | |
| 16 | أفضل القيام بالأعمال التي تتطلب مهارة عالية. | | | | | |
| 17 | ابدي عدم الارتياح عند الفشل في أداء المهمة المطلوبة. | | | | | |
| 18 | اختار الأعمال البسيطة تجنباً للفشل | | | | | |
| **المجال الثالث: التفوق والمنافسة** | | | | | | |
| 19 | أسعى للتقرب من الأشخاص المتميزين للاستفادة من خبراتهم. | | | | | |

| الرقم | الفقرة | بدرجة عالية جدا | بدرجة عالية | بدرجة متوسطة | بدرجة ضعيفة | بدرجة ضعيفة جدا |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 20 | أبذل قصارى جهدي لتطوير أدائي التعليمي. | | | | | |
| 21 | أحبذ منافسة الآخرين للحصول على التفوق. | | | | | |
| 22 | أفضل الأعمال التي تظهر مقدرتي | | | | | |
| 23 | أتطلع لتقييم أدائي من قبل المدير. | | | | | |
| 24 | أسعى دائما للمشاركة في المنافسات على مستوى الدولة (جائزة الملكة رانيا العبدالله). | | | | | |
| 25 | أحدد معايير أداء عالية أحاول الوصول إليها. | | | | | |
| 26 | أتابع المستجدات الحديثة في طرائق التدريس لتطوير مقدرتي التدريسية. | | | | | |
| 27 | أستخدم تقنيات التعليم الحديثة(الحاسوب) في التدريس لتفعيل عملية التعليم والتعلم. | | | | | |
| 28 | أهتم بالاطلاع على نجاحات الآخرين والاقتداء بهم. | | | | | |
| 29 | ابذل جهداً كبيراً للحصول على أعلى النسب التحصيلية لطلبتي. | | | | | |
| 30 | أحرص على أن أكون دائماً مبادراً. | | | | | |
| 31 | أتقن أعمالي بدرجة عالية | | | | | |

# الملحق (4)

## كتب تسهيل المهمة



بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

الرقم ت/ ١١١٧/ ١٠٨٧٥
التاريخ ٢/ ربيع الأول/ ١٤٣٦ هـ
الموافق ٢٤/ ١٢/ ٢٠١٤ م



مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق

مديري ومديرات المدارس المحترمين /مدارس الاقل حظا

الموضوع: تسهيل مهمة
والطالب /بلال حسن الخوالدة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة لكتاب جامعة ال البيت رقم ١٥٩٠٣/١/١٢/١ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٣ حيث يقوم الطالب المذكور أعلاه بتطبيق اداة الدارسة والموسومة بـ"مستوى دافعية معلمي المدارس الاقل حظا في لواء قصبة المفرق "
راجيا منكم تسهيل مهمتة وتقديم المساعدة المكنة له .

واقبلوا فائق الاحترام

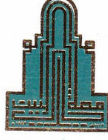
مدير التربية والتعليم




نسخة مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة ر.ق الإشراف
نسخة الملف

المملكة الأردنية الهاشمية
هاتف: ٥٦٠٧١٨١ ٦ ٩٦٢+ فاكس: ٥٦٦٦٠١٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب: ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

بسم الله الرحمن الرحيم



Office Of The President | جامعة آل البيت AL aL BAYT UNIVERSITY | مكتب الرئيس

الرقــم : ١/٢/١/١٠٩٥

التاريخ : ٠١ ربيع الأول ١٤٣٦هـ

الموافق : ٢٣ كانون أول ٢٠١٤ م

**السيد مدير التربية والتعليم المحترم**

**تربية قصبة المفرق**

**تحية طيبة، وبعد،**

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لديكم لتسهيل مهمة طالب الماجــستير **بــلال حــسن الخوالدة** في تطبيق أداة الدراسة والموسومة بـــ:

" مستوى دافعية معلمي المدارس الأقل حظاً في لواء قصبة المفرق "

شاكراً لكم تعاونكم المستمر مع جامعة آل البيت.

**وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،**

**رئيــس الجامعــة**



**الدكتور ضياء الدين عرفة**

ث.ل/ي.خ


E-Mail: info@alalbayt.aabu.edu.jo
Web sit: httb://www.aabu.edu.jo
مقر الجامعة ( المفرق ) هاتف ٦٢٩٧٠٠٠ (٠٢) فاكس ٦٢٩٧٠٢٥ (٠٢) ص.ب (١٣٠٠٤٠) المفرق ٢٥١١٣ المملكة الأردنية الهاشمية
Al al - Bayt University, (Mafraq) Tel. ( 02 ) 6297000 fax. ( 02 ) 6297025 P.O.Box ( 130040 ) Mafraq 25113 The H.k.of Jordan